



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa por procesos en el desempeño docente de
una institución educativa, Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Licas Aguilar, Milagros Soledad (orcid.org/0009-0001-1447-9636)

ASESORES:

Dr. Delgado Arenas, Raul (orcid.org/0000-0003-4941-4717)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DELGADO ARENAS RAUL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024.", cuyo autor es LICAS AGUILAR MILAGROS SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO ARENAS RAUL DNI: 10366449 ORCID: 0000-0003-4941-4717	Firmado electrónicamente por: RDELGADOAR el 08- 08-2024 23:11:29

Código documento Trilce: TRI - 0856050



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LICAS AGUILAR MILAGROS SOLEDAD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LICAS AGUILAR MILAGROS SOLEDAD DNI: 40032766 ORCID: 0009-0001-1447-9636	Firmado electrónicamente por: MLICASA el 09-08- 2024 12:39:33

Código documento Trilce: INV - 1729533

Dedicatoria

A mis padres, mi familia y en especial a mi hijo Sergio, quienes me acompañaron y alentaron en este desafío.

Agradecimiento

A Dios, al Dr. Raúl Delgado Arenas, quien supo orientarnos en este camino de elaborar la tesis, gracias por su paciencia y recomendaciones para seguir avanzando profesionalmente. A mis maestros de la UCV y amigos que, en el camino también me brindaron su apoyo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	36
III. RESULTADOS.....	40
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	60

Índice de tablas

Tabla 1. Resultado de gestión por procesos y desempeño docente.....	400
Tabla 2. Resultado de las dimensiones de gestión por procesos.....	411
Tabla 3. Resultado de la prueba de las variables y dimensiones.....	422
Tabla 4. Resultado para la prueba e influencia de la hipótesis general.....	433
Tabla 5. Resultado para el modelo de la prueba e influencia de la HE1.....	44
Tabla 6. Resultado para el modelo de la prueba e influencia de HE2.....	44
Tabla 7. Resultado para el modelo de la prueba e influencia de la HE3.....	455

Índice de figuras

Figura 1. Representación de la gestión por procesos.....	21
---	----

Resumen

Esta tesis tuvo el objetivo de determinar la influencia de la gestión educativa por procesos en el desempeño docente en una institución educativa de Lima, año 2024. Se articula con el cuarto objetivo de desarrollo sostenible enunciado como educación de calidad. Asimismo, se trató de una investigación del tipo básica, de diseño no experimental, de nivel explicativo o causal, de corte transversal, cuya muestra estuvo constituida por 54 docentes. La estadística permitió conocer que ambas variables tienen un nivel alto para el 51,9% y el 63,0% de los encuestados, respectivamente. El análisis inferencial arrojó que, debido a la distribución de los datos, debe usarse para la prueba de hipótesis una prueba no paramétrica como la regresión logística ordinal. En tal sentido, se obtuvo que: la gestión por procesos influye en el 28,8% del desempeño docente ($p=,001<0,05$; R^2 de Nagelkerke= $,288$), los procesos estratégicos influyen en el 19,95% del desempeño docente ($p=,008<0,05$; $R^2=,199$), los procesos operativos influyen en el 16,4% del desempeño docente ($p=,021<0,05$; $R^2 =,164$), finalmente, los procesos de soporte influyen en el 19,5% del desempeño docente ($p=,009<0,05$; $R^2 =,195$). Se concluyó que debe aceptarse la hipótesis nula y, por consiguiente, se desestima la hipótesis nula.

Palabras clave: Educación básica regular, desempeño docente, gestión por procesos.

Abstract

This thesis aims to determine the influence of process-based educational management on teacher performance in an educational institution in Lima, year 2024. It is articulated with the fourth objective of sustainable development stated as quality education. It is also a basic research, non-experimental design, explanatory or causal level, cross-sectional, whose sample consisted of 54 teachers. The statistics showed that both variables have a high level for 51.9% and 63.0% of the respondents, respectively. The inferential analysis showed that, due to the distribution of the data, a non-parametric test such as ordinal logistic regression should be used for hypothesis testing. In this sense, it was obtained that: process management influences 28.8% of teacher performance ($p=.001<0.05$; Nagelkerke's $R^2=.288$), strategic processes influence 19.95% of teacher performance ($p=.008<0.05$; $R^2=.199$), operational processes influence 16.4% of teaching performance ($p=.021<0.05$; $R^2=.164$), finally, support processes influence 19.5% of teaching performance ($p=.009<0.05$; $R^2=.195$). It was concluded that the null hypothesis should be accepted and, consequently, the null hypothesis is rejected.

Keywords: Regular basic education, teacher performance, process management.

I. INTRODUCCIÓN

Tomando como referencia la gestión por procesos que es el enfoque adoptado por el Ministerio de Educación del Perú (Minedu) para las instituciones educativas bajo su administración. Es de reciente implementación, por lo que se infiere que se está produciendo un cambio de paradigma. Además, deben sumarse esfuerzos para que los cambios que se seguirán produciendo, se asuman de forma asertiva al interior de la comunidad educativa. Es muy difícil que haya una gestión por procesos sin la activa presencia del personal docente.

De acuerdo con la ISO 9000 (2015), esta es uno de los siete principios de la gestión de la calidad. Hace referencia a las actividades que se encuentran estrechamente relacionadas o que tienen una interacción continua, con lo que se configura la transformación de inputs en resultados.

En esta definición se resalta la capacidad de gestión por procesos para aportar al éxito de una institución u organización. Un proceso bien diseñado le permite a una determinada colectividad productora de un bien o prestadora de un servicio la predicción y optimización de los recursos que va a necesitar, se libera de operaciones superfluas y minimiza sus costos.

Así mismo a nivel mundial, la garantía de una educación de alta calidad es una pieza fundamental. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas (2018) destaca el compromiso de aumentar el acceso en la educación, fomentando la construcción de un mundo más equitativo, con educación de calidad para todos. Desde entonces, la gestión educativa por procesos ha ganado atención debido a su potencial para contribuir a la calidad educativa. Es comprensible que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) impulse el enfoque por procesos como una forma de gestionar eficazmente los sistemas educativos y mejorar los resultados del aprendizaje (Unesco, 2020).

La Organización de las Naciones Unidas (2020) aproximadamente el 17% de la población mundial, no tuvo oportunidad de continuar con su escolaridad, a raíz de la emergencia sanitaria. Este retroceso ha sido notorio, ya que, de los 215 países estudiados, sólo 187 pudieron mantener las matrículas escolares, y de

estos, menos de la mitad pudo ofrecer educación de manera regular. Estos datos subrayan la importancia de redoblar los esfuerzos para abordar la inclusión y la equidad educativa (ONU, 2023).

En América Latina y el Caribe, según la Unesco (2020), persisten importantes desigualdades en el acceso a la educación, particularmente para la población afrodescendiente. Según el informe ERCE 2019, se ha registrado una inquietante reducción en el rendimiento escolar. En tercer grado, poco más de la mitad alcanzó un resultado satisfactorio en comprensión de lectura, lo que en matemática llegó únicamente al 9%. En sexto grado, estos porcentajes disminuyen aún más, con solo el 31,3% y el 17% alcanzando resultados adecuados en comprensión lectora y matemáticas, respectivamente. Estos datos reflejan que un alto porcentaje de estudiantes, aproximadamente el 40% en tercer grado y el 60% en sexto grado, no logran adquirir las habilidades básicas necesarias para comprender textos y resolver problemas matemáticos, resaltando la urgencia de abordar estas deficiencias educativas (Unesco, 2021).

A nivel nacional, se ha revelado que en las pruebas PISA del año 2018, en el área de matemáticas, los educandos pertenecientes al nivel socioeconómico más bajo alcanzaron un preocupante 56,6%, colocándose por debajo del nivel 1 de competencia, y solo un 6,0% de este grupo logró ubicarse en el nivel 4. Por otro lado, los estudiantes pertenecientes al nivel socioeconómico bajo obtuvieron un modesto 17,5% de rendimiento. En contraste, aquellos estudiantes provenientes de familias con un nivel socioeconómico alto alcanzaron un destacado 57,2%, situándose en un nivel considerablemente superior (Minedu, 2022). Como consecuencia, se observó que las instituciones educativas privadas superan en resultados a las de gestión estatal, reflejando así que más del 50% están por debajo del nivel básico de competencia. Estos resultados evidencian las dificultades que enfrentan nuestros estudiantes para acceder a una educación de calidad.

Los análisis realizados por expertos del Minedu (2023), basados en los resultados de la Evaluación Muestral 2022 dirigida a algunos grados de primaria y secundaria, revelan cambios significativos en el rendimiento comparado con 2019. En segundo grado de primaria, la comprensión lectora se mantuvo estable

en un 37,6%, mientras que en matemáticas experimentó una reducción del 17,0% al 11,8%. Por otro lado, en cuarto grado de primaria, tanto la comprensión lectora como las habilidades matemáticas disminuyeron, pasando del 34,5% al 30,0% y del 34,0% al 23,3%, respectivamente. En sexto grado de primaria, se observó una leve disminución en comprensión lectora, del 26,1% al 25,2%, mientras que en matemáticas se registró un aumento del 12,9% al 15,0%. En segundo de secundaria, se destacó un incremento en la comprensión lectora, del 14,5% al 19,1%, aunque las habilidades matemáticas disminuyeron del 17,7% al 12,7%. Además, se evidenció una marcada disparidad socioeconómica, donde solo el 17,5% de los estudiantes de nivel socioeconómico más bajo alcanzó competencias lectoras en 4P, en contraste con el 57,2% de aquellos del estrato más alto. En el contexto nacional peruano, la gestión educativa por procesos ha sido una prioridad en las políticas educativas. El Minedu (2021) ha implementado reformas para fortalecer la gestión por procesos y la eficiencia administrativa, al igual que el rendimiento estudiantil.

Analizando desde una perspectiva local, se ha evidenciado que en una institución educativa existe poca comprensión de los procesos. Cada estamento, en particular los docentes o los estudiantes, solo se interesan por lo que les ocurre directamente a ellos. Parecen no darse cuenta que ese conocimiento fragmentario de la realidad no ayuda a mejorar el nivel de logro. Por ello, desde hace algunos años se ha implementado la gestión educativa por resultados. Como toda innovación, se percibe desconfianza, recelo, dudas y también resistencias. Sin embargo, también hay adhesiones entusiastas, siendo una de las más frecuentes aquella que corresponde a los docentes de reciente incorporación. Ellos tienen la expectativa de que la visión horizontal del proceso facilita que cada uno asuma la responsabilidad del rol que se les ha confiado, convirtiéndose en un líder que participa activamente en el logro de los objetivos colectivos. De ese modo, se trabaja colectivamente en conseguir que los usuarios del servicio educativo se sientan satisfechos.

Habiendo analizado la realidad desde los tres ámbitos, se planteó como interrogante: ¿Cómo influye la gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024? Rescatando de ello los

siguientes problemas específicos: ¿Cómo influyen los procesos estratégicos, procesos operativos y los procesos de soporte en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024?

Esta investigación tuvo valor teórico, porque se ha conocido el estado actual de sus dos variables, percibidos por los propios educadores. Asimismo, esto se hizo desde los aportes de la norma ISO 9001 (2015). En cuanto al desempeño docente, se tiene una visión holística del proceso donde se reconoce la interdependencia entre actores socioeducativos como el entorno profesional, los medios de comunicación, etc. Además, esta investigación proporcionó información sustancial sobre estos fenómenos, constituyendo bases conceptuales que servirán como referencia para futuras investigaciones similares.

Además, la justificación práctica, destaca que esta investigación abordó problemas reales, permitiendo afinar el funcionamiento de una unidad formadora. Además, con el análisis estadístico se ha demostrado que la gestión por procesos tiene una influencia en el desempeño de los docentes. Los resultados y recomendaciones obtenidos podrán ser aplicables en otras instituciones educativas, por lo que se hizo lo posible para que la muestra sea representativa.

Asimismo, la justificación metodológica radicó en el uso de instrumentos con garantía, los cuales han sido revisados y adaptados conforme avanza la investigación. Acerca de la confiabilidad de los instrumentos, se contó con la que se ha obtenido en estudios precedentes.

Por último, el estudio en curso tuvo relevancia social, porque en su centro de interés se encuentra uno de los gremios socio profesionales más importantes del país: el profesorado escolar. Toda iniciativa que pretenda elevar la calidad educativa debe trabajar en términos de respeto, igualdad y consideración con el magisterio nacional. En tal sentido, en el objetivo general se hace evidente la intención de ponderar la influencia de la VI en la VD.

Del mismo modo, se planteó como propósito general: Determinar cómo influye la gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024, rescatando de ello los objetivos específicos:

Determinar cómo influyen los procesos estratégicos, procesos operativos y procesos de soporte en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024.

Asimismo, el estudio centró su viabilidad en diferentes ámbitos. Por ejemplo: fue autofinanciada, en tanto que los gastos de su realización son asumidos por la autora Milagros Licas; se tiene experiencia en la búsqueda y selección de información, se tiene la asesoría de un docente de la Escuela de Posgrado con el criterio y el conocimiento del caso para acompañar este proceso.

La revisión bibliográfica permitió encontrar antecedentes directos, sobre todo en el ámbito nacional. Por ejemplo: Condori (2024) se propuso ponderar la relación entre desempeño docente y comunidad profesional de aprendizaje en Puno. Indagación cuantitativa y descriptiva, con 32 educadores sondeados. Se determinó un nivel alto para la comunidad profesional igual a 79,3%, mientras que el desempeño docente alcanzó el nivel bueno (86,2%). La prueba de hipótesis arrojó un p-valor de 0,002 y un coeficiente rho igual a 0,560. Con estas evidencias se concluyó que existe relación directa entre las dos variables.

Roca (2024) tuvo como objetivo definir la conexión entre la gestión por procesos y la calidad educativa en Lima. Indagación cuantitativa, y de corte transeccional. Contando con la participación de 152 docentes, quienes respondieron una encuesta. Sus resultados fueron como sigue: el 42.1% poseen un nivel medio en la gestión de procesos, mientras el 41.4% se ubica en el nivel medio en la calidad educativa, encontrándose una correlación de 0.685 y p menor a 0.001. En conclusión, la implementación de la gestión por procesos en la entidad aporta en la mejora de la calidad.

Córdova (2022) tuvo como objetivo explicar cómo la administración basada en procesos influye en la productividad docente. Indagación enmarcada en la ruta metodológica cuantitativa, con 80 maestros, a quienes se evaluó con cuestionarios. Sus resultados fueron como sigue: el 58% consideró que la gestión por procesos posee un nivel alto y el 48% en relación a la capacidad productiva se emplea a un nivel medio, encontrándose una relación entre las variables ($p=0.00<0.05$). En conclusión, desde la mirada del maestro, ambas variables

están relacionadas entre sí.

Huacac (2022) se interesó por demostrar la relación entre gestión por procesos y la calidad del servicio en los andes peruanos meridionales. Indagación enmarcada en la tradición metodológica cuantitativa, de nivel correlacional, con un tamaño muestral de 142 estudiantes. Se obtuvo que predominó el nivel regular en ambas variables: en gestión por procesos alcanzó el 56,3% y en calidad de servicio el 70,4%, respectivamente. Además, el análisis inferencial bivariado reveló que estas variables sí tenían una relación directa ($p < 0,05$). Se concluyó que, a mayor gestión por procesos en una escuela, mayor será la calidad percibida por la comunidad educativa.

Ángeles (2021) tuvo por objetivo establecer cómo se relaciona la gestión por procesos con el aprendizaje organizacional docente. Se usó métodos cuantitativos para analizar datos. La cantidad de participantes en este estudio fue de 208 docentes, a quienes se les suministró un instrumento de gestión por procesos y un cuestionario. Se descubrió que el 61.5% consideró un nivel inadecuado de gestión por procesos. Además, el 61.5% calificó el aprendizaje organizacional como pésimo, encontrándose un Rho igual a 0.521** y una $\rho = 0.000$. Se concluyó que las variables se encuentran relacionadas entre sí.

En el ámbito internacional, destacan estudios precedentes como el de Mejía-Tiamwatt (2023) se propuso establecer la influencia de la supervisión académica que se despliega como parte de los roles asumidos por el liderazgo pedagógico respecto al desempeño docente en Filipinas. Esta fue una investigación enmarcada en lo cuantitativo y el alcance correlacional. Los resultados mostraron que los directores de cada escuela habían adoptado una supervisión intensiva de la enseñanza en la escuela en términos de ayuda y apoyo, estrategia creativa, supervisión y evaluación ($p = ,000 < 0,05$). Concluyó que la VI condiciona al desenvolvimiento de la VD.

Chamorro et al. (2021) propusieron evaluar el efecto que genera la enseñanza-aprendizaje virtual en la evaluación del desempeño docente, desde la mirada de los educandos. Estudio cuantitativo, correlacional y de corte transeccional. Se obtuvo que los factores planificación, comunicación y

desempeño global del desempeño docente han experimentado una variación positiva del 63,64%, incrementándose en un 3,8%, al pasar del entorno presencial al entorno virtual de enseñanza-aprendizaje. Mientras que los factores estrategias didácticas, organización y dominio de la materia han experimentado una variación positiva del 59,09%, este incremento representa un 1,92%. Se concluyó, que el proceso de enseñanza-aprendizaje virtual es más efectivo para evaluar el desempeño docente.

Macías (2021) se interesó por establecer la relación entre desempeño docente y acompañamiento pedagógico en una escuela ecuatoriana. En lo metodológico, fue un estudio descriptivo y transeccional, con 20 maestros sondeados. La técnica y el instrumento fueron dos de los más frecuentes en un diseño cuantitativo: la encuesta y el cuestionario, respectivamente. El análisis inferencial arrojó un p-valor igual a 0,009 y un coeficiente rho de Spearman de 0,565. Gracias a estas evidencias, se concluyó que un desempeño docente más eficiente se corresponde con un acompañamiento directivo más sistemático y planificado.

Hoque et al. (2020) quiso determinar si el desempeño docente y la supervisión del directivo tienen relaciones en algunas escuelas de Malasia. Esta ha sido una investigación enfocada hacia lo cuantitativo y de alcance descriptivo, contando con la participación de 250 profesionales. Sus resultados inferenciales permitieron conocer un p-valor mayor que 0,05. Por tanto, se concluyó que no son variables que tengan interdependencia entre sí, es decir, no tienen evidencias de relación significativa en términos estadísticos.

Kartini et al. (2020) su objetivo fue evidenciar la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en una escuela de Indonesia. Estudio cuantitativo y correlacional con 128 profesores encuestados. Los resultados fueron como sigue: el liderazgo pedagógico y el papel cumplido como gestor educativo del director del centro influye en el desenvolvimiento de los educadores a su cargo ($p < 0,05$). De modo similar, las dimensiones que constituyen el liderazgo también influyen en el desempeño docente. Estas son: supervisión académica y competencia profesional. En conclusión, la variabilidad del desempeño docente puede ser explicado por la acción de liderazgo directivo.

En lo que se refiere al fundamento teórico de la gestión educativa por procesos, debe destacarse la idea de que la administración de una institución educativa se considera un cúmulo de procesos interrelacionados y orientados hacia el logro de objetivos educativos. Por lo tanto, la gestión educativa por procesos busca optimizar la eficiencia y la eficacia, identificando, analizando y mejorando continuamente las diferentes etapas que conforman el ciclo educativo (Gálvez y Llatas, 2022).

Además, la gestión por procesos fomenta una visión integral de la organización, donde se promueve un diálogo fluido entre equipos de trabajo. Este enfoque permite que las actividades concuerden con los objetivos trazados por la organización, con la finalidad que se logren cumplir las metas comunes (Becerra et al, 2022). Además, la gestión por procesos también requiere un compromiso de la alta dirección y una cultura organizacional que valore la mejora continua. A través de la gestión por procesos, las organizaciones pueden acoplarse a los cambios, responder de manera más ágil a las demandas de los usuarios y sostener una ventaja competitiva en su sector. En resumen, la gestión por procesos no solo busca la eficiencia operativa, sino también la creación de valor sostenible a largo plazo (Armas y Bardales, 2020).

La gestión por procesos se caracteriza por su enfoque en la mejora continua y la optimización de todas las actividades dentro de una organización. Una de las características clave es su orientación hacia el cliente, lo que implica que todos los procesos deben estar diseñados y ejecutados para satisfacer las necesidades de los usuarios. Se realiza mediante la identificación y análisis detallado de cada proceso, desde la entrada de insumos hasta la entrega de productos o servicios finales (Campó, 2021). Además, la gestión por procesos promueve la transparencia y la visibilidad en todas las actividades, lo que facilita la detección de ineficiencias y la implementación de mejoras. La medición y el monitoreo de dichos procesos a través de indicadores de desempeño permiten a las organizaciones tomar decisiones basadas en datos y ajustarse rápidamente a las condiciones cambiantes del mercado (Botero et al, 2021).

Otra característica distintiva es la colaboración y la comunicación entre distintas áreas y equipos de la empresa. Este enfoque rompe los silos

tradicionales y fomenta una cultura de trabajo en equipo, donde cada miembro comprende cómo sus acciones afectan el resultado global (Flores, 2021). La estandarización de procesos también es fundamental, ya que asegura que las actividades se realicen de manera consistente y predecible, lo que reduce errores y variaciones. La flexibilidad y la adaptabilidad son igualmente importantes, permitiendo a la organización ajustar y reconfigurar sus procesos en respuesta a nuevas oportunidades o desafíos. La tecnología posee un rol importante en la gestión por procesos, con herramientas de software que permite realizar un mejor mapeo, la modelización y la automatización de procesos, mejorando la eficiencia y la precisión (Capa, 2020).

La gestión por procesos en el ámbito educativo se caracteriza por varios aspectos fundamentales que buscan mejorar la calidad y eficiencia de los servicios educativos (Gutiérrez, 2020). En primer lugar, implica una visión integral de la institución educativa, donde se considera que todas las actividades están interrelacionadas y contribuyen al logro de los objetivos educativos. Esto se traduce en la definición de los procesos que influyen en la calidad educativa, tales como la planificación curricular, la enseñanza y el aprendizaje, la evaluación del rendimiento del educando, la gestión de recursos humanos y materiales, entre otros (Rodríguez y Alvarado, 2020).

Además, se considera importante para las entidades modernas, ya que permite una administración más eficaz de las actividades. Al enfocarse en los procesos, se puede identificar y combatir con las ineficiencias, redundancias y cuellos de botella que obstaculizan el rendimiento (Gutiérrez, 2021). Esto no solo mejora la productividad, sino que también reduce costos operativos al eliminar actividades que no agregan valor. La gestión por procesos también facilita una mejor gestión de la calidad, garantizando que los servicios cumplan con las expectativas de los clientes. Mediante la implementación de procesos estandarizados y la utilización de métricas de desempeño, las organizaciones pueden monitorear y evaluar continuamente sus operaciones, lo que hace que la implementación sea efectiva (Gálvez y Llatas, 2022).

Además, la gestión por procesos es fundamental para la adaptación y la innovación. En un entorno empresarial dinámico y competitivo, por ello que el

estar atento y responder de manera inmediata a los cambios del mercado y las demandas de los clientes es crucial (Ledezma et al, 2021). La gestión por procesos permite a las organizaciones ser más ágiles y flexibles, adaptando sus operaciones de manera eficiente a nuevas circunstancias. Este enfoque contribuye con la mejora continua y mayor aprendizaje, donde los colaboradores están constantemente buscando maneras de optimizar sus actividades y procesos. (Huamán et al, 2022).

El objetivo principal que tiene la gestión educativa por procesos es mejorar la calidad y la eficiencia en el funcionamiento de las instituciones educativas. Al centrarse en la organización sistemática de actividades clave, como la planificación curricular, la admisión de estudiantes, la evaluación académica y la administración de recursos, este enfoque busca optimizar los recursos disponibles y asegurar que los procesos educativos se realicen eficazmente (Pareja, 2020). La implementación de procesos estandarizados permite una mayor transparencia y previsibilidad en la gestión educativa, facilitando la identificación de áreas problemáticas y la implementación de mejoras continuas. De este modo, se contribuyó a la creación de un entorno educativo más organizado y enfocado en resultados positivos, donde cada etapa del proceso está claramente definida y orientada hacia la consecución de objetivos educativos específicos (Pacheco et al, 2021).

Además de mejorar la eficiencia operativa, la gestión educativa por procesos tiene la finalidad de aumentar la satisfacción del educando, padres y personal educativo. Al establecer procesos claros y bien definidos, se facilita una comunicación más efectiva y una mayor alineación entre las expectativas de los diferentes actores del sistema educativo (Pita, 2020). Esto no solo ayuda a reducir la incertidumbre y el estrés asociado con la administración educativa, sino que también fomenta una cultura de colaboración y responsabilidad compartida. La implementación exitosa de estos procesos puede llevar a una mejora en los resultados académicos, un ambiente de aprendizaje positivo y una administración educativa más ágil y receptiva a las necesidades y desafíos emergentes (Ricalde, 2020).

La evaluación y mejora continua son componentes fundamentales en la

gestión educativa por procesos, ya que aseguran que los procesos educativos no solo se mantengan eficientes, sino que también se adapten y mejoren con el tiempo. La evaluación de los procesos implica el análisis sistemático de su desempeño mediante la recopilación y revisión de datos relevantes, como resultados académicos, retroalimentación de estudiantes y personal, y análisis de los recursos utilizados (Rodríguez, 2020). Implementar indicadores clave de desempeño (KPI) y utilizar herramientas de análisis de datos son prácticas comunes para monitorear la efectividad de los procesos y evaluar su alineación con los objetivos educativos de la institución (Rodríguez y Alvarado, 2020).

La mejora continua se basa en los resultados de estas evaluaciones, promoviendo un ciclo constante de revisión y ajuste. Una vez identificadas las áreas que necesitan mejoras, se desarrollan e implementan planes de acción específicos para abordar las deficiencias y potenciar los aspectos positivos (Pacheco et al, 2021). La cultura de mejora continua fomenta la innovación y la adaptabilidad dentro de la institución educativa, impulsando cambios que responden a las necesidades emergentes y las nuevas demandas del entorno educativo. Además, este enfoque permite que todos participen en la mejora continua, generando un ambiente colaborativo en el que cada individuo contribuye a la optimización de los procesos y, en última instancia, al logro de una educación de mayor calidad (Vislao, 2021).

La identificación de procesos clave es un paso crucial en la gestión educativa por procesos, puesto que brinda a los colegios herramientas para comprender y organizar las actividades fundamentales que afectan su desempeño general (Capa, 2020). Este proceso implica mapear y analizar cada una de las actividades, desde la admisión de estudiantes hasta la evaluación del rendimiento académico. La identificación de estos procesos clave ayuda a establecer una visión clara de cómo cada componente contribuye a los objetivos educativos y permite a los administradores diseñar y aplicar procedimientos específicos para mejorar la eficiencia y eficacia en cada área. Al identificar y documentar estos procesos, las instituciones pueden establecer estándares de calidad, asignar recursos de manera más efectiva y asegurar que todas las actividades se alineen con la misión y visión (Botero et al, 2021).

El uso de tecnología es fundamental para la gestión educativa por procesos, ya que facilita la implementación y supervisión de los procesos clave de manera más eficiente y precisa. Herramientas como sistemas de gestión escolar, plataformas de aprendizaje en línea y software de análisis de datos permiten a las instituciones educativas automatizar tareas rutinarias, centralizar información y realizar un seguimiento detallado del desempeño de los procesos (Becerra et al, 2022). Por ejemplo, los sistemas de gestión escolar pueden integrar funciones como la administración de calificaciones, la planificación de clases y la comunicación con padres y estudiantes, todo en una única plataforma. Esto no solo reduce el riesgo de errores y duplicidades, sino que también proporciona acceso a datos en tiempo real que son cruciales para la toma de decisiones. La tecnología también permite encontrar soluciones relacionadas con la nube, que facilitan el acceso remoto y la colaboración entre el personal educativo (Armas y Bardales, 2020).

Además, la gestión educativa tiene incluido las labores que realizan los miembros del colegio, tales como es el director, los profesores, alumnos, el personal administrativo, los padres de familia, entre otros. Dichas relaciones son las que promueven y determinan el contexto en el que se desarrollará las actividades educativas basándose en la calidad. También, es fundamental estas relaciones ya que se propician las normas de convivencia, los parámetros de evaluación, los valores y principios que se brindará al alumnado durante todo el ciclo escolar. Los elementos que se utilizan para impartir educación actúan de manera conjunta ya que servirá para proporcionar una mejor educación a nivel pedagógico, institucional y comunitaria permitiendo al alumno una enseñanza basada en la calidad.

Por otra parte, el papel que tiene el director es esencial ya que es la persona encargada de tomar decisiones para una mejor educación con una visión de llevar a la institución a un futuro sostenible respetando las normas y políticas que tienen como escuela. Una de las características es que cada institución maneja una política diferente y depende de ello para poder realizar actividades con el propósito de una mejora continua.

Uno de los beneficios de la gestión pedagógica es que permite que el

docente desarrolle sus actividades con facilidad ya que proporciona herramientas útiles para que su labor sea eficaz y tengan un desarrollo profesional óptimo. Sin embargo, existen factores negativos que son considerados esenciales para la toma de decisiones del director a cargo. Es por ello que la gestión pedagógica se considera como el conjunto de acciones y recursos que se utiliza para mejorar potencialmente el desarrollo pedagógico que los maestros elaboran. Además, es una disciplina de desarrollo reciente, por lo que se considera un proceso que demanda innovación con diferentes probabilidades de desarrollo lo cual conlleva un impacto positivo en el sector educativo.

Por otro lado, tiene distintos enfoques curriculares ya que se emplea diferentes estilos de enseñanza, metodologías más didácticas y varios ritmos de aprendizajes. A su vez, la gestión educativa va más allá de un proyecto sino abarca la solución de problemas, pensamiento crítico y elementos físicos que serán empleados dentro de las aulas. Entonces, lo que pretende es el desarrollo efectivo entre lo que dice de la teoría y la práctica en relación a la institución educativa.

En relación a los principios que cuenta la gestión educativa hace referencia a la misión que tiene cada institución educativa, siendo el foco principal los espacios como las aulas y otros dentro del centro educativo. Está estrechamente relacionada con la educación y la disciplina administrativa ya que su contenido influye en la gestión académica. Por ende, es una disciplina que se aplica en un campo específico y este es el educativo y la praxis educativa. A su vez, están involucradas acciones como la planificación curricular, organización educativa, evaluaciones curriculares y orientaciones al nivel de logro por actividad que se ven reflejados en el plan educativo institucional.

Por lo cual la gestión educativa por procesos desde hace algunos años es el enfoque que prioriza el ministerio de educación para un mejor funcionamiento pedagógico y administrativo de las instituciones educativas. Si bien es cierto se considera fundamental una buena gestión pedagógica, no obstante, se tiene que tener en cuenta los recursos que los docentes utilizan ya que depende de ello su desempeño como docente.

Otra característica importante es su creciente interés por la mejora continua. Esto significa que la institución educativa se compromete a revisar y actualizar sus procesos de manera regular, procurando la optimización (Ricalde, 2020). Para ello, se utilizan herramientas como la evaluación de procesos, la retroalimentación de los usuarios, la medición de indicadores de desempeño y la implementación de acciones correctivas y preventivas. De esta manera, la gestión por procesos promueve una cultura organizacional orientada hacia la excelencia y la innovación, donde la adaptación al cambio y la búsqueda continua de la mejora son valores fundamentales (Pita, 2020).

Su importancia en el ámbito educativo radica en su capacidad para promover una administración más eficiente, efectiva y orientada hacia resultados concretos en el contexto de la educación (Pacheco et al., 2021). En primer lugar, este enfoque permite una mayor claridad y transparencia en las actividades educativas al desglosarlas en procesos específicos, lo que facilita su comprensión y seguimiento por parte de todos los involucrados, incluyendo docentes, estudiantes, padres y personal administrativo. Esta transparencia favorece una gestión más participativa y colaborativa (Ledesma et al., 2021).

Además, la gestión por procesos facilita la pronta detección de estamentos con limitaciones persistentes, tomándose decisiones basados en el análisis de datos, produciendo evidencias sólidas. Al analizar cada proceso de manera detallada, se pueden detectar ineficiencias, cuellos de botella o áreas de oportunidad que pueden ser abordadas para optimizar el funcionamiento de la institución educativa. Asimismo, este enfoque permite evaluar el impacto de las acciones y adaptarlas si es que se lo requiera para asegurar que se estén alcanzando los resultados deseados (Botero et al., 2021).

Dentro del ámbito de la gestión educativa, varios autores han contribuido con teorías, modelos y enfoques que han influido en la manera en que se administra la educación (Campó, 2021). Uno de los enfoques más destacados es la gestión por competencias, que ha sido ampliamente desarrollado por autores como Richard Boyatzis y David McClelland. Boyatzis y McClelland sostienen que las competencias concretan la integración intelectual y valorativa requerida para situaciones desafiantes. Su razón de ser es facilitar el éxito en el ámbito

educativo, promoviendo la formación continua y el desarrollo profesional del personal (Flores, 2021).

La Teoría de la Gestión por Procesos de Negocios (BPM) se centra en la idea de que las organizaciones, incluidas las instituciones educativas, deben ser vistas como una red interconectada de procesos que trabajan en conjunto para alcanzar objetivos comunes. BPM promueve la identificación y optimización de estos procesos clave, desde la entrada hasta la salida, con el propósito de aumentar la efectividad en la operación de la organización (Reimundo et al, 2022). En el contexto educativo, BPM implica mapear y analizar cada proceso involucrado en la administración escolar, desde la inscripción de estudiantes hasta la planificación curricular y la evaluación académica. Al hacerlo, las instituciones educativas pueden identificar ineficiencias, redundancias y puntos críticos que afectan el rendimiento general. La implementación de BPM permite a las instituciones crear procedimientos más ágiles y centrados en el estudiante, facilitando la adaptabilidad y la respuesta a cambios en el entorno educativo (Pita, 2020).

En la práctica, BPM proporciona un marco estructurado para la gestión de procesos que incluye la modelización, ejecución, monitoreo y optimización de los mismos. La modelización de procesos permite visualizar y comprender el flujo de trabajo y las interacciones entre diferentes actividades, facilitando la identificación de áreas de mejora (Pacheco et al, 2021). La ejecución de procesos se refiere a la implementación de procedimientos estandarizados y la automatización de tareas rutinarias, que puede reducir los errores e incrementar la eficiencia. El monitoreo constante de los procesos proporciona datos y métricas que permiten evaluar su desempeño y hacer ajustes según sea necesario. Finalmente, la optimización continua implica aplicar los conocimientos adquiridos a partir del monitoreo para realizar mejoras incrementales y adaptarse a las nuevas demandas y desafíos (Reimundo et al, 2022).

En cuanto al enfoque de la gestión basada en evidencias, autores como Michael Fullan y Helen Timperley han realizado importantes contribuciones. Fullan ha argumentado que las decisiones educativas deben basarse en evidencias sólidas y en datos empíricos, en lugar de en intuiciones o

suposiciones (Vislao, 2021). Estos autores han sido fundamentales en la promoción de una cultura de evaluación y mejora continua en los colegios (Huamán et al, 2022).

Además de los enfoques mencionados, otro autor relevante en el campo de la gestión educativa es Michael Barber. Él ha desarrollado el concepto de entrega del servicio educativo, que se centra en garantizar que todas las escuelas proporcionen una educación de alta calidad. Su enfoque se basa en la identificación de prácticas efectivas que ayuden a las escuelas a mejorar su desempeño (Armas y Bardales, 2020). Barber resalta la importancia de establecer estándares claros, monitorear el progreso, proporcionar apoyo y recursos adicionales cuando sea necesario, exhortando a las escuelas para que asuman su responsabilidad en los resultados conseguidos (Pacheco et al, 2021).

La teoría de Deming, reconocida como el Ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), es una metodología basada en la mejora continua de los procesos educativos (Flores, 2021). Esta teoría sugiere que la planificación cuidadosa de las actividades educativas, seguida de su implementación, revisión y ajuste basado en los resultados, puede llevar a mejoras significativas en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. En el contexto educativo, esto implica la creación de planes de lecciones detallados, la ejecución de esos planes en el aula, la evaluación y la realización de ajustes necesarios para mejorar los resultados futuros. Al aplicar el ciclo PDCA, los educadores pueden identificar y corregir problemas en tiempo real, fomentando una cultura de mejora continua y adaptación (Campó, 2021).

La Teoría del Enfoque de Sistemas, desarrollada por Ludwig von Bertalanffy, tiene una mirada integral sobre cómo las organizaciones, incluidas las educativas, deben ser entendidas como sistemas complejos compuestos por componentes interrelacionados para lograr objetivos en común. Según esta teoría, cada elemento dentro del sistema educativo, desde el currículo y la enseñanza hasta la administración y los recursos, está conectado y afecta el funcionamiento general de la institución (Capa, 2020). La teoría enfatiza la importancia de considerar las interacciones entre estos componentes y cómo los cambios en una parte del sistema pueden impactar en otras partes. En la práctica,

esto significa que, para gestionar eficazmente una institución educativa, es esencial adoptar un enfoque holístico que reconozca y maneje la interdependencia de sus diferentes procesos y funciones. La visión de sistemas permite una comprensión con mayor detenimiento en base a la influencia de los factores internos y externos en el desempeño educativo y cómo las políticas y prácticas deben alinearse para optimizar el funcionamiento global (Becerra et al, 2021).

Además, el Enfoque de Sistemas promueve la idea de que la gestión educativa tiene que tener mayor horizonte en base a la optimización de procesos individuales y debe centrarse en la creación de un equilibrio y una alineación entre todos los componentes del sistema. Este enfoque facilita la identificación de cuellos de botella y áreas de mejora al proporcionar una visión completa de las interacciones entre las demás áreas. Permite también la implementación de estrategias que consideran el impacto a largo plazo de las decisiones en el sistema en su totalidad, en lugar de abordar problemas de manera aislada (Becerra et al, 2021). Al adoptar el Enfoque de Sistemas, las instituciones educativas pueden lograr una gestión más coherente y efectiva, mejorando la calidad de la educación. Este enfoque integral ayuda a fomentar una cultura de colaboración y responsabilidad compartida, esencial para el éxito sostenido en el entorno educativo (Capa, 2020).

Por otro lado, la Teoría de la Calidad Total (TQM) aplicada a la educación se centra en satisfacer las necesidades de los estudiantes mediante la mejora continua de todos los procesos educativos. Dicha teoría en educación implica un enfoque integral que está enmarcada por aspectos de la gestión escolar, desde la planificación curricular hasta la evaluación del desempeño estudiantil (Huamán et al, 2022). La participación activa de todos los involucrados del sector educativo, incluidos los profesores, el personal administrativo, los estudiantes y los padres, es fundamental para alcanzar el éxito. A través de la implementación de TQM, las instituciones educativas pueden generar un entorno de aprendizaje centrado en el educando, donde la mejora continua es una responsabilidad compartida y todos los esfuerzos se dirigen a lograr la excelencia educativa (Becerra et al, 2021).

La Teoría de los Seis Sigma, originalmente desarrollada en el sector industrial, también ha encontrado aplicaciones en la educación. Esta teoría utiliza herramientas estadísticas y metodologías estructuradas para identificar y eliminar defectos en los procesos educativos, con el objetivo de alcanzar niveles muy altos de calidad y eficiencia. En el contexto educativo, Seis Sigma puede aplicarse para mejorar procesos como la administración de exámenes, la gestión de recursos educativos y la entrega de servicios de apoyo a los estudiantes (Becerra et al, 2021). Al enfocarse en la reducción de la variabilidad y la mejora de la consistencia en estos procesos, Seis Sigma ayuda a las instituciones educativas a optimizar sus operaciones y a proporcionar una mejor calidad. La adopción de Seis Sigma en educación también fomenta una cultura de datos y análisis, donde las decisiones se basan en evidencia sólida y se buscan continuamente oportunidades para mejorar los resultados educativos (Campó, 2021).

La Teoría de la Cadena de Valor de Porter también se puede adaptar al contexto educativo para mejorar la eficiencia y eficacia de las instituciones. Esta teoría, que originalmente se aplica al análisis de actividades empresariales, puede ayudar a identificar y optimizar los procesos clave dentro de una institución educativa (Campó, 2021). Al descomponer el proceso educativo en sus actividades primarias (como la instrucción en el aula, la evaluación de los estudiantes y la administración escolar) y actividades de apoyo (como la infraestructura y la tecnología), los administradores pueden identificar áreas donde se puede agregar valor. Por ejemplo, mejorar la formación de los docentes tiene un impacto de forma directa en la calidad de la enseñanza, mientras que optimizar la infraestructura tecnológica puede facilitar un aprendizaje más eficiente y accesible. La aplicación de la Cadena de Valor en educación permite una visión holística de cómo se crean y entregan los servicios educativos, facilitando la implementación de mejoras estratégicas en todas las áreas de la institución (Huamán et al, 2022).

La Teoría del Liderazgo Transformacional, aunque principalmente asociada con la gestión de empresas, también tiene aplicaciones significativas en el ámbito educativo. Esta teoría sugiere que los líderes efectivos no solo

gestionan las operaciones diarias de una organización, sino que también inspiran y motivan a su equipo para lograr un cambio positivo y sostenible. En el contexto educativo, los líderes transformacionales pueden influir en la cultura escolar, fomentar un ambiente de innovación y colaboración, y promover altos estándares de enseñanza y aprendizaje (Campó, 2021). Al empoderar a los docentes, incentivar la creatividad en el aula y establecer una visión compartida de éxito educativo, los líderes transformacionales pueden transformar las instituciones educativas, haciéndolas más resilientes y adaptables a los cambios y desafíos. Además, este tipo de liderazgo puede ayudar a construir comunidades escolares fuertes, donde todos los miembros se sienten valorados y comprometidos con el objetivo que tienen en común (Armas y Bardales, 2020).

Finalmente, la Teoría del Aprendizaje Organizacional, desarrollada por Peter Senge, se compone desde las competencias que tienen las organizaciones para aprender y adaptarse continuamente. En el contexto educativo, esta teoría enfatiza la importancia de crear escuelas que no solo enseñen a los estudiantes, sino que también aprendan de sus propias experiencias y mejoren constantemente sus prácticas (Vislao, 2021). Esto implica fomentar una cultura de aprendizaje entre el personal docente y administrativo, donde la reflexión, la colaboración y la innovación son valores centrales. Las escuelas que adoptan la Teoría del Aprendizaje Organizacional implementan sistemas de retroalimentación que permiten a los docentes y administradores analizar el desempeño, ver que áreas se tienen que mejorar y llevar a cabo estrategias para combatir los desafíos. Al cultivar un entorno donde el aprendizaje continuo es valorado y apoyado, las instituciones educativas pueden mantenerse dinámicas y receptivas a las necesidades cambiantes de todos los involucrados del sector educativa asegurando una educación de calidad y relevancia a lo largo del tiempo (Becerra et al, 2021).

En esta investigación, la gestión educativa por procesos, tendrá tres dimensiones. Según Minedu (2021), el mapa de procesos de una institución educativa distingue:

Procesos estratégicos: Los procesos estratégicos son las actividades y decisiones fundamentales que una entidad realiza con el propósito de lograr sus

objetivos a largo plazo y asegurar su sostenibilidad y competitividad en el mercado. Estos procesos implican la formulación y ejecución de estrategias que alinean los recursos y capacidades con las oportunidades y amenazas de su alrededor, y abarcan desde la planificación y definición de la visión y misión hasta la evaluación continua y ajuste de las estrategias implementadas. En el contexto educativo, los procesos estratégicos pueden incluir la planificación curricular, la gestión del talento docente, la integración de tecnologías educativas y la creación de alianzas comunitarias, todo orientado a mejorar la calidad y efectividad de la educación (Minedu, 2021).

Procesos operativos: Los procesos operativos son las actividades diarias y rutinarias que una organización realiza para producir sus bienes o servicios y cumplir con sus objetivos inmediatos. Estos procesos se enfocan en la eficiencia y efectividad de las operaciones cotidianas y abarcan tareas como la producción, distribución, ventas, servicio al cliente, y mantenimiento de sistemas y equipos. En el contexto educativo, los procesos operativos incluyen la enseñanza en el aula, la administración de exámenes, la gestión de recursos educativos, la atención a estudiantes y padres, y el mantenimiento de las instalaciones escolares, asegurando que la institución funcione sin problemas y cumpla con sus metas educativas a corto plazo (Minedu, 2021).

Procesos de soporte: Los procesos de soporte no se encuentran relacionadas con la producción inicial de servicios, sin embargo, se considera esencial para el funcionamiento positivo de una empresa. Estos procesos proporcionan el respaldo necesario para que los procesos operativos y estratégicos puedan llevarse a cabo de manera óptima. En el contexto educativo, los procesos de soporte incluyen la gestión de recursos humanos, la tecnología de la información, la administración financiera, el mantenimiento y los servicios administrativos generales. Estos procesos garantizan que la plana docente y el área administrativa tengan las herramientas y el entorno para centrarse en el aprendizaje, contribuyendo así al éxito global de la institución (Minedu, 2021).

Figura 1

Representación de la gestión por procesos



En lo concerniente al desempeño docente se refiere a lo que puede ser evaluado mientras cumple su labor, incluyendo sus habilidades pedagógicas, conocimientos, actitudes y prácticas en el aula (Martínez et al., 2020). Esta definición va más allá de simplemente enseñar contenidos; implica la capacidad del docente para promover aprendizajes fundamentales, adaptación de los planes curriculares a los ritmos de asimilación individual, creando un clima estimulante, fomentando el desarrollo integral de los alumnos (Pareja, 2020). En un sentido más amplio, el desempeño docente también implica evaluar no solo las acciones y habilidades del docente, sino también los resultados que se sustraen de logros académicos, desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales, así como el bienestar general de los estudiantes (Estrada y Mamani, 2020).

El desempeño docente es un factor crucial en la calidad educativa, influenciando directamente el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Un buen desempeño docente se caracteriza por la capacidad de planificar, implementar y evaluar estrategias de enseñanza efectivas (Espinoza, 2020). Esto implica no solo el dominio de los contenidos académicos, sino también la habilidad para crear un ambiente de aprendizaje inclusivo y motivador. Los docentes eficaces son aquellos que se mantienen actualizados con las

metodologías pedagógicas innovadoras y utilizan recursos tecnológicos para enriquecer sus clases. Además, su desempeño se refleja en su capacidad para gestionar el aula, establecer relaciones positivas con los estudiantes y fomentar un clima de respeto y colaboración (Alcántara, 2022).

La evaluación del desempeño docente es fundamental para identificar áreas de mejora y reconocer el esfuerzo y dedicación de los educadores. Esta evaluación puede incluir la observación de clases y la retroalimentación de colegas, alumnos y padres de familia (Estrada y Mamani, 2020). Un enfoque integral en la evaluación permite un desarrollo profesional continuo, incentivando a los docentes seguir actualizándose. Asimismo, un desempeño docente de alta calidad contribuye al fortalecimiento del sistema educativo en su conjunto, ya que docentes bien preparados y motivados son esenciales para enfrentar los desafíos educativos actuales y futuros, promoviendo una educación equitativa y de excelencia para todos los estudiantes (Esquerre y Pérez, 2021).

Las características del desempeño docente abarcan una serie de cualidades, habilidades y comportamientos que distinguen a los maestros altamente efectivos en el ejercicio de su profesión (Espinoza et al., 2020). Una de las características fundamentales es la competencia pedagógica, que incluye la capacidad del docente para suscitar un aprendizaje significativo. Esto implica tener un sólido dominio de los contenidos curriculares, así como habilidades para facilitar la comprensión, el razonamiento y la aplicación de los mismos (Villanueva et al., 2021).

Además, el desempeño docente se caracteriza por la capacidad para establecer relaciones positivas y de confianza con los estudiantes, creando un ambiente de aprendizaje seguro, respetuoso e inclusivo (Flores et al., 2022). Esto implica demostrar empatía, comprensión y sensibilidad hacia las necesidades y circunstancias individuales de cada estudiante, así como fomentar la participación activa. Los maestros con un buen desempeño están comprometidos con la mejora continua, buscando oportunidades de desarrollo profesional, reflexionando sobre su práctica, recibiendo retroalimentación constructiva y ajustando sus enfoques pedagógicos a la realidad de cada aula (Reimundo et al., 2022).

La importancia del desempeño docente radica en su impacto directo en la calidad del aprendizaje de los estudiantes y en el desarrollo integral de estos. Un docente que desempeña su labor con eficacia no solo transmite conocimientos, sino que también inspira y motiva a sus alumnos a alcanzar su máximo potencial. Los docentes tienen el poder de influir positivamente en la formación de habilidades cognitivas y socioemocionales, fundamentales para el éxito académico y personal de los estudiantes (Flores et al, 2022). Un buen desempeño docente se traduce en una mayor participación de los alumnos en el proceso educativo, una mejora en sus resultados académicos y un mayor interés por el aprendizaje continuo. Además, los docentes que muestran un alto desempeño suelen fomentar un ambiente de respeto y colaboración en el aula, lo cual es esencial para el desarrollo de competencias interpersonales en los estudiantes (Alcántara, 2021).

La relevancia del desempeño docente también se refleja en el fortalecimiento del sistema educativo. Educadores que demuestran un alto nivel de compromiso y profesionalismo contribuyen a la formación de ciudadanos críticos, creativos y preparados para enfrentar los retos del mundo moderno (Gonzales, 2022). La evaluación y el apoyo continuo a los docentes son esenciales para mantener y mejorar los estándares educativos. Programas de formación y desarrollo profesional, junto con una cultura de retroalimentación constructiva, permiten a los docentes actualizar sus conocimientos y habilidades, adaptarse a nuevas metodologías pedagógicas y responder efectivamente a las necesidades cambiantes de los estudiantes. En última instancia, la inversión en el desempeño docente es una inversión en el futuro de la sociedad, ya que educadores bien preparados y motivados son clave para el desarrollo sostenible y equitativo (García, 2020).

Las metodologías y estrategias pedagógicas son pilares fundamentales en el desempeño docente, ya que determinan la manera en que se facilita el aprendizaje y se estimula el desarrollo integral. Un docente eficaz debe dominar una variedad de enfoques pedagógicos y ser capaz de adaptarlos según las necesidades y contextos específicos de sus alumnos (Osorio, et al, 2022). Entre las metodologías más destacadas se encuentran el aprendizaje basado en

proyectos y la enseñanza individualiza. Estas metodologías contribuyen con la activa de todos los alumnos, desarrollan el pensamiento crítico, y facilitan la adquisición de habilidades prácticas y colaborativas. Por ejemplo, el aprendizaje basado en proyectos permite a los estudiantes trabajar en problemas reales y significativos, desarrollando competencias que son altamente valoradas en el mundo actual. La enseñanza diferenciada, por otro lado, asegura que todos los estudiantes, puedan beneficiarse del currículo (Martínez et al, 2020).

La implementación efectiva de estas metodologías requiere que los docentes no solo tengan un profundo conocimiento teórico, sino también la capacidad de planificar y ejecutar lecciones de manera flexible y reflexiva. El uso de tecnologías educativas, como plataformas de aprendizaje en línea, herramientas de evaluación interactiva y recursos multimedia, puede enriquecer aún más la enseñanza, haciendo el aprendizaje más atractivo y accesible (Rodríguez et al, 2021). Además, los docentes deben ser capaces de crear un ambiente de aula que favorezca la exploración y la curiosidad, donde los estudiantes se sientan seguros para expresar sus ideas y errores sean vistos como oportunidades de aprendizaje. La retroalimentación constante y constructiva es esencial en este proceso, ya que brinda al alumno comprender sus progresos y áreas de mejora (Reimundo et al, 2022).

El desarrollo profesional y la formación continua son componentes esenciales para el desempeño docente, ya que permiten a los educadores mantenerse actualizados con las últimas investigaciones, metodologías pedagógicas y tecnologías educativas. En un mundo en constante cambio, es crucial que los docentes adquieran nuevas habilidades y conocimientos para abordar los desafíos emergentes en el ámbito educativo (Villanueva et al, 2021). Programas de desarrollo profesional, tales como talleres, cursos en línea, seminarios y conferencias, ofrecen oportunidades para que los docentes profundicen en áreas específicas de interés, mejoren sus competencias pedagógicas y se mantengan al tanto de las mejores prácticas. Estos programas no solo benefician a los docentes individualmente, sino que también tienen un impacto positivo en la comunidad educativa en general, ya que un cuerpo docente bien preparado y motivado es fundamental para mejorar la calidad de la

educación (Eléspuru et al, 2022).

La formación continua fomenta una cultura de aprendizaje y colaboración entre los docentes. Participar en comunidades de práctica, redes profesionales y grupos de estudio permite a los educadores compartir experiencias, intercambiar ideas y aprender unos de otros. Esta colaboración puede llevar a la creación de nuevas estrategias de enseñanza y a solucionar problemas de manera innovadora ante situaciones comunes que enfrentan en el aula (Gómez y Valdés, 2019). Además, el apoyo entre colegas y el trabajo en equipo son cruciales para el bienestar profesional y personal de los docentes, ayudando a reducir el estrés y el aislamiento que a veces puede acompañar a la profesión. La retroalimentación constructiva y el mentorazgo son otros aspectos importantes de la formación continua, proporcionando a los docentes la orientación y el apoyo necesarios para crecer profesionalmente (García, 2020).

El ambiente de aprendizaje es fundamental para el desempeño docente que impacta profundamente en la efectividad educativa y en el bienestar de los estudiantes. Un ambiente de aprendizaje positivo se caracteriza por un clima de respeto, inclusión y apoyo, donde los estudiantes se sienten valorados y seguros para participar activamente (Gutiérrez, 2020). Por otro lado, se resalta el rol del docente ya que es el eje principal para implementar estrategias que promuevan el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva. La organización física del aula, la disposición de los recursos didácticos y el diseño de actividades deben fomentar las habilidades interpersonales. Además, un ambiente de aprendizaje inclusivo y adaptativo asegura que cada alumno, independientemente de sus habilidades o antecedentes, pueda acceder a la enseñanza y alcanzar su máximo potencial (Hernández y Cenicero, 2018).

Un ambiente de aprendizaje bien gestionado también influye en la dinámica del aula y en la motivación de los estudiantes. Los docentes que establecen expectativas claras, aplican consistencia en las reglas y ofrecen una retroalimentación constructiva crean un entorno en el que los estudiantes pueden concentrarse en sus estudios y desarrollar habilidades esenciales como la autodisciplina y la resiliencia (Pareja, 2020). La capacidad del docente para adaptar el ambiente de aprendizaje a las necesidades individuales de los

estudiantes, así como para abordar conflictos y promover la resolución pacífica de problemas, es fundamental para el éxito académico y social de los alumnos. Un aula en la que se valoran la diversidad y la participación activa no solo mejora el rendimiento académico, sino que también prepara a los estudiantes para interactuar efectivamente en diversos contextos sociales y profesionales (Martínez et al, 2020).

La inversión en el desarrollo profesional y la formación continua de los docentes tiene beneficios a largo plazo tanto para los educadores como para sus estudiantes. Los docentes que participan regularmente en actividades de desarrollo profesional están mejor equipados para implementar enfoques de enseñanza efectivos y adaptativos, lo que puede mejorar significativamente los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Romero et al, 2020). Además, un enfoque proactivo hacia el desarrollo profesional puede aumentar la satisfacción y la retención de los docentes, ya que sienten que su crecimiento y progreso son valorados y apoyados. En última instancia, el compromiso con la formación continua es una señal de profesionalismo y dedicación, destacando la importancia de los docentes como líderes en la promoción de una educación de calidad y equitativa para todos (Vela, 2023).

El desempeño docente tiene un impacto relevante en el desarrollo social y económico de una comunidad. Por ende, los docentes desempeñan un papel crucial en la formación de ciudadanos con más información, críticos y que pueden contribuir positivamente en la sociedad (Bastardo, 2021). Al impartir una educación de calidad, los docentes ayudan a reducir las brechas de desigualdad y a proporcionar oportunidades equitativas para todos los alumnos. Una educación efectiva facilita la movilidad social, permitiendo a los individuos mejorar sus condiciones de vida y acceder a mejores oportunidades laborales. Además, los docentes que inculcan valores como la responsabilidad, el respeto y la colaboración contribuyen en el desarrollo de una sociedad más equitativa (De la rosa et al, 2023).

Desde una perspectiva económica, un buen desempeño docente permite el crecimiento del país ya que la educación de calidad permite brindarle herramientas al alumno para confrontar las adversidades en el ámbito laboral,

otorgándoles habilidades necesarias para su desenvolvimiento en el entorno competitivo (Eléspuru et al, 2022). Esto, a su vez, fortalece la economía al producir una fuerza laboral más capacitada y productiva. Los países que invierten en la formación y el desarrollo continuo de sus docentes tienden a experimentar mayores tasas de innovación y desarrollo tecnológico, ya que una educación de alta calidad fomenta la creatividad y el pensamiento crítico. Además, los beneficios económicos se extienden a largo plazo, ya que una población bien educada es más capaz de adaptarse a los cambios y de contribuir de manera significativa al crecimiento económico sostenible (Espinoza, 2020).

La contribución al sistema educativo es una dimensión fundamental del desempeño docente, siendo los educadores quienes desempeñan un rol en la implementación y mejora de los estándares educativos. Los docentes no solo transmiten conocimientos, sino que también son responsables de aplicar y adaptar el currículo nacional o regional a las necesidades específicas de sus estudiantes (Rodríguez et al, 2021). Su habilidad para diseñar lecciones efectivas, implementar metodologías innovadoras y evaluar continuamente el progreso de los alumnos contribuye directamente a la calidad de la educación. Además, los docentes actúan como agentes de cambio dentro del sistema educativo, participando en la creación y revisión de políticas educativas, programas de formación y recursos pedagógicos. Su experiencia y observaciones del aula son vitales para identificar áreas de mejora y para desarrollar estrategias que respondan a los desafíos educativos emergentes (García, 2020).

La contribución al sistema educativo también implica un compromiso con el desarrollo profesional y la colaboración entre colegas. Los docentes que participan activamente en redes profesionales y comunidades de práctica enriquecen el sistema educativo al compartir sus conocimientos, experiencias y mejores prácticas con otros educadores (Gómez y Valdés, 2019). Esta colaboración facilita la creación de un entorno de aprendizaje más coherente y de alta calidad, donde las innovaciones y las soluciones a problemas comunes se difunden de manera efectiva. Además, los docentes que se involucran en actividades de mentorazgo y liderazgo educativo ayudan a cultivar la próxima

generación de educadores, asegurando una continuidad en la excelencia pedagógica. Al contribuir al sistema educativo en estos diversos aspectos, los docentes mejoran la experiencia de aprendizaje y también fortalecen la capacidad del sistema educativo para cumplir con sus objetivos de equidad, inclusión y excelencia (Bastardo, 2021).

Los maestros altamente efectivos no solo transmiten conocimientos, sino que también inspiran, motivan y guían a sus estudiantes hacia el éxito académico y personal. Un buen desempeño docente mediante una eficiente planificación proporciona oportunidades para un mayor desarrollo de las habilidades, el conocimiento y la confianza necesarios para alcanzar su máximo potencial. Además, los docentes tienen un papel crucial en la consolidación del proceso educativo donde aprender sea estimulante para el intelecto y el pensamiento crítico (Martínez et al, 2020).

Los maestros son los principales responsables de implementar el currículo y llevar a cabo las políticas educativas en el aula, por lo que su desempeño influye directamente en la efectividad y la equidad del sistema escolar (Osoreo et al., 2022). Un cuerpo docente bien preparado, motivado y capacitado es fundamental para garantizar la excelencia educativa. Por lo tanto, invertir en una mejor formación docente que coadyuve hacia el logro de la calidad educativa, lo que debe ser evidenciable a nivel individual e institucional (Alcántara, 2022).

Dentro del ámbito educativo, varias teorías, modelos y enfoques han sido propuestos por destacados autores para comprender y mejorar la gestión de las instituciones educativas (Alcántara, 2021). La teoría de la pedagogía dialógica, propuesta por el renombrado educador brasileño Paulo Freire, representa una perspectiva revolucionaria en el ámbito de la educación. En su obra seminal, Freire articula un enfoque educativo centrado en el diálogo, la conciencia crítica y la liberación de la opresión. En el corazón de esta teoría está la noción de que la educación auténtica debe ser un proceso de colaboración entre educadores y educandos, en el que ambos se implican activamente en la construcción del conocimiento. Freire aboga por una pedagogía que trascienda la mera transmisión de información y se convierta en un vehículo para la reflexión crítica y la acción transformadora (Gonzales, 2022).

Freire sostiene que el proceso educativo debe desafiar la "educación bancaria", donde los estudiantes son vistos como recipientes pasivos en los que se deposita conocimiento. En cambio, promueve una educación problematizadora, donde los estudiantes y educadores co-investiguen la realidad y desarrollen una conciencia crítica sobre su contexto social (Vela, 2023). Esta pedagogía dialógica busca empoderar a los individuos para cuestionar y transformar las estructuras opresivas de la sociedad, promoviendo la emancipación y la justicia social. Freire enfatiza la importancia de que los educadores actúen como facilitadores y coaprendices, creando un ambiente donde se valora la voz y la experiencia de cada estudiante, y donde el aprendizaje se ve como un proceso dinámico y participativo. (Gonzales, 2022).

Otro enfoque importante en la gestión educativa es el modelo de liderazgo distribuido, que ha sido desarrollado por autores como James Spillane y Andy Hargreaves. Este enfoque reconoce que el liderazgo en las escuelas no se limita a los directores o líderes formales, sino que puede surgir y manifestarse en diferentes roles y niveles dentro de la institución (Estrada y Mamani, 2020). Spillane y Hargreaves sostienen que valores dignos de ser fomentados son la colaboración, la participación y el empoderamiento de todos los involucrados, lo que contribuye a una gestión más efectiva y a la consecución de los objetivos educativos comunes (Rodríguez et al., 2021).

El liderazgo distribuido se basa en la idea de que la toma de decisiones y la responsabilidad deben ser compartidas entre todos los miembros de la comunidad escolar, incluyendo docentes, personal administrativo, estudiantes y padres. Este enfoque promueve un sentido de pertenencia y compromiso, ya que cada individuo siente que su contribución es valorada y esencial para el éxito de la escuela (Reimundo et al., 2022). Además, el liderazgo distribuido facilita la innovación y la creatividad, ya que múltiples perspectivas y habilidades se integran en el proceso de toma de decisiones. Al empoderar a todos los actores involucrados, se fomenta un ambiente de confianza y cooperación, donde las ideas pueden ser exploradas y los desafíos abordados de manera colectiva. Esto no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también crea una cultura escolar más inclusiva y resiliente, capaz de adaptarse y prosperar en un entorno

educativo en constante cambio (Gonzales, 2022).

La teoría del aprendizaje constructivista, fundamentalmente desarrollada por Jean Piaget y Lev Vygotsky, menciona que el conocimiento se da en base a la experiencia y la reflexión. En el contexto del desempeño docente, esta teoría implica que los educadores deben desempeñar un papel de facilitadores en lugar de meros transmisores de información. Según el constructivismo, el aprendizaje ocurre cuando los estudiantes interactúan con su entorno, exploran nuevas ideas y resuelven problemas (Esquerre y Pérez, 2021). Por lo tanto, los docentes deben diseñar actividades que fomenten la curiosidad, la exploración y el pensamiento crítico, permitiendo a los estudiantes construir su propio entendimiento del mundo. Esta perspectiva exige que los educadores adapten sus estrategias pedagógicas para responder a los intereses y niveles de desarrollo de los alumnos, ofreciendo desafíos apropiados y oportunidades para la autoevaluación y la reflexión (Estrada y Mamani, 2020).

Además, el constructivismo enfatiza la importancia del contexto social en el proceso de aprendizaje, un aspecto que fue destacado por Vygotsky a través de su concepto de la Zona de Desarrollo Próximo. Según esta teoría, el aprendizaje es más eficiente cuando el alumno trabaja colaborativamente y recibe apoyo de sus compañeros más competentes y del docente (Pareja, 2020). Los docentes, por lo tanto, deben crear un entorno de aula que promueva la interacción social y el trabajo en equipo, facilitando la comunicación y el intercambio de ideas entre los estudiantes. Este enfoque constructivista no solo mejora la comprensión del contenido académico, sino que también fomenta habilidades interpersonales y sociales, preparándolos para enfrentar desafíos en diversos contextos de la vida real (Alcántara, 2022).

La teoría del aprendizaje social, desarrollada por Albert Bandura, ofrece una perspectiva crucial sobre el desempeño docente al destacar la importancia de la observación y la imitación en el proceso de aprendizaje. Según Bandura, gran parte del aprendizaje ocurre a través de la observación de modelos significativos, como los docentes, que exhiben comportamientos, actitudes y habilidades que los estudiantes pueden emular (Hernández y Cenicero, 2018). En este contexto, el desempeño docente se convierte en un ejemplo poderoso

de cómo los maestros transmiten conocimientos y modelan comportamientos y actitudes deseables. Los docentes que demuestran empatía, ética de trabajo, y habilidades de comunicación efectiva sirven como modelos positivos para los estudiantes, quienes tienden a imitar estos comportamientos en su propio desarrollo académico y personal. Por lo tanto, un desempeño docente efectivo no solo se mide por la capacidad de impartir contenido, sino también por la habilidad de influir positivamente en el comportamiento y las actitudes de los estudiantes (Rodríguez et al, 2021).

Además, la teoría del aprendizaje social enfatiza el papel del refuerzo y la retroalimentación en el proceso de aprendizaje. Bandura argumenta que los educandos no solo aprenden observando, sino que también se benefician de la retroalimentación que reciben sobre su desempeño. En el ámbito educativo, esto implica que los docentes deben proporcionar retroalimentación constructiva y reconocimiento que refuercen los comportamientos positivos y fomenten la autoeficacia en los estudiantes (Osorio, et al, 2022). Un buen desempeño docente, bajo esta teoría, incluye la capacidad de crear un entorno de aula en el que los estudiantes perciben motivación y apoyo por parte del docente para practicar y aplicar lo que han observado. Además, los docentes deben estar atentos a las dinámicas de grupo y a las interacciones entre estudiantes para asegurarse de que el ambiente de aprendizaje favorezca la observación positiva y el aprendizaje colaborativo (Gómez y Valdés, 2019).

La teoría del enfoque centrado en el estudiante, desarrollada por Carl Rogers, se basa en la idea de que el aprendizaje es más efectivo cuando los estudiantes están en el centro del proceso educativo, participando activamente en la construcción de su propio conocimiento. Según esta teoría, los docentes deben adoptar un rol facilitador en lugar de un transmisor unilateral de información, creando un entorno en el que los estudiantes se sientan valorados, comprendidos y motivados para aprender (Vela, 2023). Esto implica personalizar el currículo y las actividades de aprendizaje para alinearse con los intereses, necesidades y estilos individuales de los estudiantes, promoviendo así un aprendizaje más significativo y relevante. Los docentes que implementan un enfoque centrado en el estudiante fomentan la autonomía y el auto

direccionamiento, alentando a los educandos a que tome responsabilidades por su propio aprendizaje y a establecer metas personales que reflejen sus intereses y aspiraciones (Villanueva et al, 2021).

Además, el enfoque centrado en el estudiante subraya la importancia de construir una relación de apoyo con docente y los estudiantes. Según Rogers, la creación de un ambiente educativo en el que los estudiantes se sientan emocionalmente seguros y respetados es fundamental para su desarrollo académico y personal. Los docentes deben esforzarse por comprender las perspectivas y experiencias de los estudiantes, ofreciendo un apoyo individualizado que les permita superar obstáculos y desarrollar confianza en sus habilidades (Bastardo, 2021). Este enfoque requiere que los educadores sean flexibles y adaptativos, ajustando sus estrategias pedagógicas y su estilo de comunicación para satisfacer las diversas necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. Al poner a los estudiantes en el centro del proceso educativo y crear un entorno de apoyo y comprensión, los docentes no solo facilitan un aprendizaje más efectivo, sino que también contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes, preparándolos para enfrentar desafíos futuros con una actitud positiva y resiliente (Vela, 2023).

La teoría del *feedback* formativo, desarrollada por Paul Black y Dylan Wiliam, resalta que tan importante es la retroalimentación continua y constructiva en el proceso educativo para mejorar el desempeño docente y el aprendizaje de los educandos (Romero et al, 2020). Para los docentes, esto implica no solo proporcionar retroalimentación detallada y específica sobre el trabajo de los estudiantes, sino también utilizar esta información para adaptar y refinar sus prácticas pedagógicas. Un desempeño docente que integra el *feedback* formativo se caracteriza por una constante evaluación del progreso de los estudiantes, la identificación de patrones y áreas problemáticas, y la implementación de ajustes en la enseñanza para abordar estas necesidades de manera efectiva (Espinoza, 2020).

Además, la teoría del *feedback* formativo enfatiza la importancia de la retroalimentación como un diálogo continuo entre docentes y estudiantes. En lugar de limitarse a una evaluación sumativa al final de un período de instrucción,

la retroalimentación formativa debe ser un proceso iterativo que ocurra durante el desarrollo del aprendizaje. Los docentes que aplican este enfoque fomentan un ambiente en el que los estudiantes pueden recibir y utilizar retroalimentación de manera constructiva, haciéndolos activos participantes en su propio proceso de mejora (Martínez et al., 2020). Esto también incluye la habilidad de los docentes para interpretar y responder a las reacciones de los estudiantes, ajustando sus métodos de enseñanza y estrategias en función de la información recibida. Al integrar el feedback formativo en su práctica diaria, los docentes no solo mejoran la calidad de la enseñanza, sino que también empoderan a los estudiantes para que asuman un rol más proactivo en su aprendizaje, promoviendo una cultura de mejora continua y autodesarrollo (Villanueva et al, 2021).

Las aristas del desempeño docente abarcan una variedad de aspectos que reflejan la complejidad y la importancia de la labor educativa (Esquerre y Pérez, 2021). Una dimensión fundamental es la competencia pedagógica, que incluye la capacidad del docente para alcanzar un dominio sólido de los contenidos curriculares, sino también habilidades para gestionar el aula, evaluar el progreso del aprendizaje y proporcionar retroalimentación constructiva (Martínez et al., 2020).

Otra arista importante es la relación con los estudiantes, que abarca aspectos como la comunicación efectiva y la capacidad de respuesta para responder de manera sensible a las necesidades individuales y los contextos sociales y emocionales de cada alumno (Pareja, 2020). Los maestros que muestran una alta competencia en esta dimensión son capaces de establecer conexiones significativas con sus estudiantes, lo que favorece su compromiso, participación y éxito académico. Además, las dimensiones del desempeño docente también pueden incluir aspectos como la colaboración con colegas, la participación en actividades de desarrollo profesional y el cumplimiento de responsabilidades administrativas y éticas (Gutiérrez, 2020).

Las profesiones se adaptan al cambio en las sociedades, surgiendo nuevas necesidades y demandas en diferentes campos del conocimiento. Esto implica la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos acordes con

nuevas perspectivas sobre el desarrollo humano y las relaciones sociales. Conceptos como la verdad, la libertad y la justicia adquieren nuevos significados mientras que la tecnología se emplea para abordar problemas de salud y se recuperan conocimientos ancestrales. Este proceso amplía el horizonte del conocimiento, lo que desafía a las profesiones en su comprensión y práctica (Bastardo, 2021).

El profesor consolida su identidad profesional mediante su labor diaria, reflexionando sobre su práctica en el entorno con el que interactúa con otros actores sociales. Toma decisiones deliberadas, emplea críticamente diversos conocimientos. En su labor docente, la integración de conocimientos pedagógicos y disciplinarios implica una reflexión continua sobre los procesos y objetivos educativos. El profesor necesita evaluar de manera crítica tanto su propia práctica como la de sus colegas. Este discernimiento se basa en el conocimiento derivado de la reflexión sobre su experiencia y formación previas, lo que amalgama saberes disciplinares, curriculares y profesionales, constituyendo la base de su competencia.

En este estudio, de acuerdo con el Ministerio de Educación, las dimensiones del desempeño docente serán cuatro:

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a la planificación y organización previa que realiza el docente para asegurar que el entorno educativo esté optimizado para facilitar el aprendizaje efectivo. Esto incluye diseñar un currículo alineado con los objetivos de aprendizaje, seleccionar recursos y materiales adecuados, y establecer estrategias pedagógicas que respondan a las diversas necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes. Además, implica crear un ambiente de aula que sea inclusivo, motivador y estructurado, de modo que los estudiantes estén listos para participar activamente y aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje (Minedu, 2020).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se centra en la implementación efectiva de estrategias pedagógicas que faciliten la comprensión y la asimilación de los

contenidos por parte de los alumnos. Esto implica utilizar métodos de instrucción que sean claros, relevantes y adaptados a los diferentes estilos de aprendizaje, promoviendo la participación activa y el pensamiento crítico. Los docentes deben presentar el material de manera que conecte con los intereses y experiencias previas de los estudiantes, proporcionar retroalimentación continua y ajustar sus enfoques según las necesidades y progresos observados, con el objetivo de maximizar el aprendizaje y el desarrollo integral de cada estudiante (Minedu, 2020).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad implica colaborar estrechamente con los diversos miembros de la comunidad para asegurar que la escuela funcione de manera eficaz y responda a las necesidades locales. Esto incluye trabajar con padres, organizaciones comunitarias y otros actores relevantes para desarrollar e implementar políticas y programas educativos que beneficien a todos los estudiantes. La participación activa en la gestión escolar fortalece los lazos entre la escuela y la comunidad, fomenta un enfoque compartido hacia el éxito académico y contribuye a crear un entorno educativo más inclusivo y adaptado a las realidades y expectativas de la comunidad (Minedu, 2020).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente implica el crecimiento continuo de los educadores en sus competencias pedagógicas y la construcción de una identidad profesional sólida. Este proceso incluye la formación continua, la reflexión sobre la práctica, y el compromiso con la mejora personal y profesional. A medida que los docentes adquieren nuevas habilidades y conocimientos, y reflexionan sobre sus valores y enfoques educativos, consolidan su identidad como profesionales comprometidos con la excelencia en la enseñanza, lo que a su vez fortalece su eficacia en el aula y su impacto positivo en los estudiantes (Minedu, 2020).

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, tomando en cuenta lo argumentado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos dado que se buscó generar nuevas teorías o contrastar las existentes para validar su vigencia. Es decir, no busca resolver problemas directamente mediante innovaciones productivas ni comerciales, sino enriquecer el cuerpo teórico para futuras investigaciones (OECD, 2018).

El enfoque ha sido cuantitativo, ya que se recopilaron datos numéricos para una comprensión más precisa de las variables en estudio. Además, las hipótesis planteadas fueron evaluadas en función de los resultados inferenciales obtenidos tras el análisis estadístico (Arias-González et al., 2022).

El diseño fue no experimental, ya que los fenómenos fueron observados en su entorno natural y no se manipulan deliberadamente. El método empleado ha sido el hipotético-deductivo, que sigue una lógica que va desde lo general a lo particular en la comprensión de fenómenos medibles, basándose en premisas ya conocidas en un área específica (Hadi-Mohamed et al., 2023). Estas premisas sirvieron como punto de partida para las inferencias.

El nivel fue correlacional causal para conocer los pormenores de la relación entre la VI y la VD, lo que puede ser demostrada mediante análisis inferenciales (Medina et al., 2023). Además, fue de corte transversal, puesto que no hubo necesidad de mediciones simultáneas o seguimientos a lo largo del tiempo en diferentes escenarios (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Continuando con el desarrollo de las variables y su respectiva operacionalización, a continuación, se procede a definir cada una de ellas:

La gestión por procesos es un modelo de funcionamiento donde el funcionamiento organizacional se da de manera transeccional y sistemática entre diversas unidades. Como tal, se basa en la gestión de la calidad, encaminándose a la excelencia. En este estudio se vieron tres dimensiones: procesos estratégicos, procesos operativos y procesos de soporte-apoyo (Deming, 1998).

En función a la definición conceptual de la variable gestión por procesos,

esta es también una herramienta para el cambio organizacional, de modo que se logre un resultado relevante. Lo anterior implica una metodología definida, instrumentos y herramientas que pueden ser adaptables a distintos contextos. Dicha cualidad le permite complementarse con otros enfoques centrados en el perfeccionamiento del personal y la modernización de los recursos tecnológicos.

En función a la definición conceptual de la variable el desempeño docente, es el desenvolvimiento del docente en funciones propias de su ámbito, por lo que el cumplimiento o incumplimiento es motivo de un juicio de valor. La presente investigación se compone de cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesión y la identidad docente (Minedu, 2020).

En función a la **definición conceptual** de la variable desempeño docente, es pertinente enfatizar su carácter de mediación pedagógica en la construcción de un clima propicio para el aprendizaje, el manejo del contenido disciplinar, la motivación duradera de sus alumnos, la puesta en práctica de numerosas estrategias didácticas y de evaluación, al igual que el empleo de materiales educativos relevantes.

La población fue de 54 profesores de una escuela pública ubicada en Lima.

Criterios de inclusión: Profesionales con título pedagógico, profesionales que laboran desde hace seis meses, profesionales de ambos sexos, profesionales que expresaron su voluntad de integrar la muestra, profesionales que firmaron el consentimiento.

Criterios de exclusión: Profesionales que no firmaron el consentimiento informado, profesionales que no estaban laborando al momento de aplicar los instrumentos por los siguientes motivos: vacaciones, descanso médico, capacitación, falta injustificada.

La muestra se constituyó con 54 docentes, luego de utilizar la conveniencia de la investigadora. Por consiguiente, el muestreo fue no probabilístico, dado que el tamaño de la muestra no fue establecido con criterios

aleatorios (Arias-González et al., 2022).

La técnica fue la encuesta, mientras que el instrumento el cuestionario. Para medir la gestión por procesos se usó el cuestionario elaborado por Roca (2024). Dicho instrumento cuenta con validez de contenido avalada por juicio de expertos que llevaron a cabo la V de Aiken, aunque no se precisa el valor final. Respecto a su confiabilidad, esta se obtuvo con una prueba piloto que arrojó por resultado un α igual a 0,924 lo que equivale a una muy fuerte confiabilidad. Por su parte, para medir desempeño se utilizó el cuestionario ideado por Meza-Castañeda (2021). Al igual que en el caso anterior, el instrumento fue aprobado en la Universidad César Vallejo. Tiene validez de contenido y un α igual a 0,938 equivalente a una muy fuerte consistencia interna.

Dado que se trata de ítems politómicos, la confiabilidad se hizo con el Alpha de Cronbach. Posteriormente, los datos, organizados en una matriz Excel, se utilizó el SPSS 26.0 para su análisis. Según Sánchez-Carlessi et al. (2018), con el análisis descriptivo se examina información por separado. Estos resultados se presentan en forma de tablas o gráficos, según lo requiera el docente evaluador. Dado que la muestra consta de 54 participantes, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para determinar la distribución de los datos relacionados con VI y VD (Medina et al., 2023).

Las citas y referencias se elaboraron conforme a las normas de autoría y derechos de autor, siguiendo las pautas establecidas por el estilo APA 7. Además, ha sido necesario obtener autorización previa para utilizar los instrumentos de medición, así como el consentimiento informado. Por otro lado, los datos recopilados no fueron manipulados en ningún caso por la investigadora. En consecuencia, los principios éticos mencionados anteriormente se basan en los cuatro principios comúnmente citados en el capítulo de metodología de cualquier investigación. Estos son: el principio de beneficencia, que busca el bienestar colectivo, especialmente de los encuestados; el principio de no maleficencia, que exige la más alta protección a los encuestados; el principio de autonomía, que requiere respetar la capacidad de respuesta individual al ser requerido para participar en la encuesta, ya sea afirmativa o negativa; y el principio de justicia, que garantiza un trato equitativo para todos los participantes

de acuerdo con su dignidad como seres humanos con derechos inalienables
(Resolución del Vicerrectorado de Investigación N° 110-2022-UCV 2022).

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Resultado de gestión por procesos y desempeño docente

Variable	Nivel	N	Porcentaje
Gestión por procesos	Bajo	3	5,6%
	Medio	23	42,6%
	Alto	28	51,9%
Desempeño docente	Bajo	4	7,4%
	Medio	16	29,6%
	Alto	34	63,0%
Total		54	100%

Interpretación:

En gestión por procesos predominó el nivel alto con 51.9%, seguido de nivel medio con 42,6% y nivel bajo con 5,6%. La variable desempeño docente predominó el nivel alto con en 63,0% seguido del nivel medio con 29,6% y bajo con 7,4%.

Tabla 2*Resultado de las dimensiones de gestión por procesos*

Dimensiones	Nivel	N	Porcentaje
Procesos Estratégicos	Bajo	1	1,9%
	Medio	21	38,9%
	Alto	32	59,3%
Procesos Operativos	Bajo	4	7,4%
	Medio	20	37,0%
	Alto	30	55,6%
Procesos de Soporte	Bajo	8	14,8%
	Medio	35	64,8%
	Alto	11	20,4%
	Total	54	100%

Interpretación:

En procesos estratégicos predominó el nivel alto con 59,3%; en procesos operativos predominó el nivel alto con 55,6%; y en procesos de soporte predominó el nivel medio con 64,8%.

Tabla 3*Resultado de la prueba de normalidad de las variables y dimensiones*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Docente	,144	54	,007
Gestión Por Procesos	,107	54	,185
Procesos Estratégicos	,119	54	,055
Procesos Operativos	,154	54	,003
Procesos De Soporte	,085	54	,200*

Interpretación:

En la tabla 3, es posible apreciar que la variable independiente (VI) no tiene normalidad en la distribución de datos ($p < 0,05$). Empero, la variable dependiente (VD) sí la tiene, dado que $p > 0,05$. Por consiguiente, se usará la regresión logística ordinal como prueba no paramétrica.

3.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

Existe influencia significativa de la gestión educativa por procesos en el desempeño docente en una institución educativa, Lima 2024.

Tabla 4

Resultado de la determinación del ajuste de datos para el modelo de la prueba e influencia de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	27,080				
final	12,633	14,447	2	,001	,288

Como $\text{sig.}=0,01 < 0,05$ siendo muy significativo, los datos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que la gestión por procesos influye con 28,8% (Nagelkerke) en el desempeño docente de la muestra estudiada.

Hipótesis específica 1 (HE1)

Tabla 5

Resultado de la determinación del ajuste de datos para el modelo de la prueba e influencia de la HE1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	23,555				
final	14,000	9,555	2	,008	,199

Como $\text{sig.}=0,008<0,05$ siendo muy significativo, los datos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que los procesos estratégicos influyen con 19,9% (Nagelkerke) en el desempeño docente de la muestra estudiada.

Hipótesis específica 2 (HE2)

Tabla 6.

Resultado de la determinación del ajuste de datos para el modelo de la prueba e influencia de HE2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	23,555				
final	14,000	7,728	2	,021	,164

Como $\text{sig.}=0,021<0,05$ siendo muy significativo, los datos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que los procesos operativos influyen con 16,4% (Nagelkerke) en el desempeño docente de la muestra estudiada.

Hipótesis específica 3 (HE3)

Tabla 7

Resultado de la determinación del ajuste de datos para el modelo de la prueba e influencia de la HE3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Sólo intersección	25,355				
final	16,011	9,334	2	,009	,195

Como $\text{sig.}=0,009 < 0,05$ siendo muy significativo, los datos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que los procesos operativos influyen con 19,5% (Nagelkerke) en el desempeño docente de la muestra estudiada.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación “Gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024” es determinar la influencia de la gestión por procesos en el desempeño docente. En tal sentido se estableció que la influencia positiva y directa de la gestión por procesos en el desempeño docente de una institución educativa que funciona en Lima, con un nivel de significancia de 0,001 y coeficiente R^2 de Nagelkerke igual a 0,288, por lo cual existe influencia de la variable independiente gestión por procesos sobre la variable dependiente desempeño docente.

La validez interna del estudio se consolida a través de un diseño metodológico riguroso, incluyendo el recojo de datos cuantitativos mediante encuestas cuya confiabilidad es muy alta, por encima de 0,90. Los resultados fueron obtenidos de una muestra representativa de 54 encuestados en el funcionamiento de la institución educativa, en particular procesos de enseñanza - aprendizaje. Asimismo, se utilizaron técnicas estadísticas pertinentes para el análisis de la relación causal entre gestión educativa por procesos y el desempeño de los docentes.

La validez externa se ve fortalecida cuando se contrastan los hallazgos con indagaciones semejantes en contextos institucionales en el ámbito nacional e internacional. Las conclusiones que se deriven de la investigación podrían ser extrapolables a otros contextos similares, siempre y cuando las condiciones socioeconómicas sean semejantes. Sin embargo, no debe omitirse el hecho de que la muestra es relativamente pequeña, dado que se solo se consiguió la participación de 54 educadores.

Esta investigación aporta al marco teórico de la gestión educativa por procesos, brindando evidencia empírica de cómo la gestión por procesos tiene un impacto positivo en el desempeño docente en una institución educativa de Lima norte. Aporta al debate cuando enfatiza la importancia de abordar los procesos como secuencias provistas de lógica y orden en medio de actividades que procuran la transformación.

Desde una perspectiva teórica, los resultados de este estudio ofrecen diversas dinámicas para que los gestores del sistema educativo comprendan la

importancia de conservar y lograr altos estándares de calidad. Se sugiere la implementación de jornadas de trabajo colegiado para la mejora del desempeño docente, garantizando que tengan las condiciones necesarias para que acudan a perfeccionarse profesionalmente, con la finalidad de potenciar su contribución a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Cuando se comparan los resultados con las investigaciones precedentes, se aprecia una coherencia en la influencia directa de la gestión por procesos en el desempeño docente ($p=,001 < 0,05$; $R^2=,288$). Por ejemplo: un estudio llevado a cabo por Roca (2024) evidenció la relación significativa entre gestión por procesos y la calidad educativa en Lima ($p < 0,001$; $\rho=,685$). En otras palabras, la mejora de la calidad educativa puede ser una realidad a la que se aproxime una institución si uno de los factores decisivos es la gestión por procesos. De forma similar, este resultado está también en función a otros factores que podrían ser la autoeficacia percibida, las habilidades metacognitivas y el acompañamiento pedagógico de los docentes de mayor experiencia y nivel alcanzado en su actividad laboral al frente de un aula.

La influencia de la gestión por procesos en el desempeño docente se confirma por el valor de significación igual a 0,001 menor que la significancia estadística α igual a 0,05 ($p\text{-valor} < \alpha$). Luego, se demuestra claramente que la hipótesis nula “no existe influencia significativa de la gestión por procesos en el desempeño docente en una institución educativa de Lima” es rechazada. Esto determina que la hipótesis alterna “existe influencia significativa de la gestión por procesos en el desempeño docente en una institución educativa de Lima” será aceptada. En vista de que los datos correspondientes a las variables muestran interrelación entre sí, por consiguiente, muestran compatibilidad con el método analítico. Amerita confirmar que la gestión por procesos influye significativamente en el desempeño docente en una institución escolar de Lima 2024. Otra coincidencia se dio con Kartini et al. (2020) que obtuvo un grado de significación de p igual a 0,00.

La influencia de los procesos estratégicos en el desempeño docente se confirma por el valor de significación igual a 0,008 menor que la significancia estadística α igual a 0,05 ($p\text{-valor} < \alpha$). Luego, se demuestra claramente que la

hipótesis nula “no existe influencia significativa de los procesos estratégicos en el desempeño docente en una institución educativa de Lima” es rechazada. Esto determina que la hipótesis alterna “existe influencia significativa de los procesos estratégicos en el desempeño docente en una institución educativa de Lima” será aceptada. En vista de que los datos correspondientes a las variables muestran interrelación entre sí, por consiguiente, muestran compatibilidad con el método analítico. Amerita confirmar que los procesos estratégicos influyen significativamente en el desempeño docente en una institución escolar de Lima 2024. Esto se relaciona con lo planteado por Córdova (2022) que en su investigación obtuvo un grado de significación de p igual a 0,00.

La influencia de los procesos operativos en el desempeño docente se confirma por el valor de significación igual a 0,021 menor que la significancia estadística α igual a 0,05 ($p\text{-valor}<\alpha$). Luego, se demuestra claramente que la hipótesis nula “no existe influencia significativa de los procesos operativos en el desempeño docente en una institución educativa de Lima” es rechazada. Esto determina que la hipótesis alterna “existe influencia significativa de los procesos operativos en el desempeño docente en una institución educativa de Lima” será aceptada. En vista de que los datos correspondientes a las variables muestran interrelación entre sí, por consiguiente, muestran compatibilidad con el método analítico. Amerita confirmar que los procesos operativos influyen significativamente en el desempeño docente en una institución escolar de Lima 2024. Esto se relaciona con lo planteado por Ángeles (2021) que en su investigación obtuvo un grado de significación de p igual a 0,00 y un coeficiente rho de Spearman igual a 0,521. Otra coincidencia se dio con Chamorro et al. (2021) que en su investigación obtuvo un grado de significación de p igual a 0,00.

La influencia de los procesos de soporte en el desempeño docente se confirma por el valor de significación igual a 0,009 menor que la significancia estadística α igual a 0,05 ($p\text{-valor}<\alpha$). Luego, se demuestra claramente que la hipótesis nula “no existe influencia significativa de los procesos de soporte en el desempeño docente en una institución educativa de Lima” es rechazada. Esto determina que la hipótesis alterna “existe influencia significativa de los procesos de soporte en el desempeño docente en una institución educativa de Lima” fue

aceptada. En vista de que los datos correspondientes a las variables muestran interrelación entre sí, por consiguiente, muestran compatibilidad con el método analítico. Amerita confirmar que los procesos de soporte influyen significativamente en el desempeño docente en una institución escolar de Lima 2024. Esto se relaciona con lo planteado por Huacac (2022) que en su investigación obtuvo un grado de significación de p igual a 0,00. Otra coincidencia se dio con Mejía-Tiamwatt (2023) que obtuvo un grado de significación de p igual a 0,00.

En una institución educativa la no implementación de la gestión por procesos agrava problemas tales como la falta de compromiso entre los líderes y los equipos de trabajo, escaso margen para la mejora continua y la excesiva departamentalización del funcionamiento cotidiano. Cuando solo se es capaz de ver a la gestión como una serie de procesos y actividades, se deja de lado la racionalidad de la actividad productiva. En esas condiciones es casi imposible alcanzar una mayor eficiencia que asegure la subsistencia del colectivo institucional. Esta dinámica negativa lleva a situaciones adversas. La evidencia se encuentra en el mal desarrollo de la principal etapa del proceso de gestión: la planificación. Se evidencian deficiencias en la articulación del proceso de planificación, mostrando que los esfuerzos prospectivos son irregulares. Esto sugiere una oportunidad para que las instituciones mejoren mediante una mejor articulación de la planificación, de manera que las actividades se ejecuten eficientemente sin afectar los procesos de innovación.

Consecuentemente, el correcto desarrollo del proceso administrativo depende de una organización efectiva, es decir, de ejecutar de manera lógica y eficiente las acciones que permitan alcanzar las metas de la institución. Es crucial reconocer que la organización contribuye a optimizar los procesos administrativos, por lo que es importante delegar funciones y actividades descentralizadas de manera lógica y eficiente. Las instituciones deben considerar la división del trabajo, la especialización, el nivel y la amplitud de la gestión (Gálvez y Llatas, 2022). Además, se evidenció la ausencia de un mecanismo de control para los procesos de innovación que se llevan a cabo. Desde esta perspectiva, es crucial reflexionar sobre la importancia del desarrollo continuo de todo el proceso de gestión. Sin esta función que cierra el ciclo de gestión, no es posible comparar los resultados

planificados con los obtenidos, ni tomar las medidas correctivas necesarias frente a desviaciones significativas (Rodríguez y Alvarado, 2020).

Desde este análisis del desempeño docente, se comprende que, a pesar de la regulación actual de la práctica docente, existen deficiencias debido a una preparación académica insuficiente. Esto indica una falta de atención adecuada al proceso de renovación profesional que los docentes deben seguir a lo largo de su carrera (Pacheco et al., 2021). Esta situación pone en riesgo la dirección óptima del futuro de los estudiantes, afectando su bienestar cognitivo, social, espiritual, emocional y físico, así como su capacidad para interactuar como ciudadanos en una comunidad democrática, con principios y valores (Capa, 2020).

Se entiende también que, en estas instituciones educativas, los docentes no cumplen adecuadamente con los estándares de desempeño desde su concepción, es decir, no llevan a cabo acciones reguladas que favorezcan el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, comprometiendo la calidad educativa (Becerra et al., 2021).

Los estudios previos sugieren continuamente que la gestión educativa por procesos es una variable independiente con la capacidad suficiente como para tener una influencia directa en el desempeño docente. La investigación que ha finalizado tiene como una de sus principales conclusiones la confirmación de varios supuestos abordados en el fundamento teórico. Esto también ayuda a la profesionalidad del docente y la identidad de su labor. Por lo tanto, la gestión educativa por procesos debe ser una prioridad en la política de formación del personal docente. De ese modo, es factible el aseguramiento de resultados óptimos, cumpliendo con las expectativas de la comunidad y del sistema en procura de recursos humanos de mejor calidad.

V. CONCLUSIONES

El objetivo de la investigación “Gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024” es determinar la influencia de la gestión por procesos en el desempeño docente en una escuela pública. En tal sentido, se determinó que existe influencia positiva directa de la gestión por procesos en el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0,001 y coeficiente R^2 de Nagelkerke de 0,288, por lo que existe relación de la variable independiente gestión por procesos sobre la variable dependiente desempeño docente en una institución educativa.

Se estableció que existe influencia positiva directa de la variable independiente procesos estratégicos sobre la variable dependiente desempeño docente en una institución educativa de Lima 2024, con un nivel de significancia de 0,008 y coeficiente R^2 de Nagelkerke de 0,199, siendo una influencia directa de la VI sobre la VD.

Se estableció que existe influencia positiva directa de la variable independiente procesos operativos sobre la variable dependiente desempeño docente en una institución educativa de Lima 2024, con un nivel de significancia de 0,021 y coeficiente R^2 de Nagelkerke de 0,164, siendo una influencia directa de la VI sobre la VD.

Se estableció que existe influencia positiva directa de la variable independiente procesos de soporte sobre la variable dependiente desempeño docente en una institución educativa de Lima 2024, con un nivel de significancia de 0,009 y coeficiente R^2 de Nagelkerke de 0,195, siendo una influencia directa de la VI sobre la VD.

VI. RECOMENDACIONES

Es necesario que las instituciones educativas escolares o de educación superior implementen sistemas de gestión por procesos. Dichos sistemas deben incluir auditorías, evaluaciones externas e inducciones periódicas para el personal docente y administrativo. Por este motivo, se recomienda a los gestores del servicio educativo que tengan en cuenta los resultados, de tal manera que se establezca de forma permanente la cultura de la mejora continua.

A pesar de que se evidencia una influencia positiva y directa de la variable independiente procesos estratégicos sobre la variable desempeño docente, con un nivel de significancia de 0,008 y coeficiente R^2 de Nagelkerke de 0,199, se sugiere organizar iniciativas para el conocimiento y puesta en práctica del mapa de procesos, enfatizando en sus procedimientos y en el aporte al funcionamiento idóneo de la organización educativa, toda vez que existe un 81% donde todavía no influye en la variable dependiente.

Teniendo en cuenta que el promedio de influencia positiva y directa de la variable independiente procesos operativos sobre la variable dependiente desempeño docente, es de 16,4%, se recomienda al responsable de la dirección académica el fortalecimiento de una comunidad profesional de aprendizaje, donde se dé realce al pensamiento divergente, toda vez que existe un 83,6% donde todavía no influye en la variable dependiente.

A pesar de que se evidencia una influencia positiva y directa de la variable independiente procesos de soporte sobre la variable desempeño docente, con un nivel de significancia de 0,009 y coeficiente R^2 de Nagelkerke de 0,195, se sugiere que en las próximas investigaciones se concrete la continuidad de estudios explicativos o causales, con muestras numéricamente mucho más representativas, de modo que las conclusiones puedan ser extrapolables, toda vez que existe un 80,5% de la VI donde todavía no influye en la variable dependiente.

REFERENCIAS

- Ángeles, S. (2021). *Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra, 2020* [tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57145>
- Arias-González, J., Holgado-Tisoc, J., Tafur-Pittman, T. y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: el método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Armas, M., y Bardales, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Alcántara, A. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica. *Desafíos*, 13(1), 25-36. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>
- Alcántara, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 841-860. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927019>
- Becerra, I., Ghotme, K., Romeiro, A., y Bernal, L. (2022). Evaluación del proceso de gestión educativa para la integración de modelos didácticos mediados por TIC: un estudio de caso múltiple. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 30(116), 788-812. <https://doi.org/10.1590/s0104-403620210002902889>
- Botero, S., Atencio, F., Tafur, J., y Palma, H. (2021). Proceso vital en la gestión educativa: Herramienta de alta calidad hacia la sostenibilidad ambiental. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 309-321. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927667>
- Cama, L. (2022). *Práctica reflexiva en la gestión de procesos pedagógicos en docentes de una institución educativa de Sicuani. Cusco, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96077>

- Campó, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>
- Capa, N. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. *Ciencia y educación*, 1(3), 20-31. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202015>
- Chamorro, O., Morales, G., Trinidad, N., Gamarra, S., y León-Velarde, C. (2021). Evaluation of Teaching Performance in the Virtual Teaching-Learning Environment, from the Perspective of the Students of the Professional School of Mechanical Engineering. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(15), 244-252. <https://doi.org/10.3991/ijet.v16i15.23091>
- Cordova, L. (2022). *Gestión por procesos y capacidad productiva desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77329>
- Deming, E. (1998). *The New Economics for Industry, Government, Education* (Third Edition). Penguin Random House.
- Espinoza, C., Castillo, D., Laso, A., y Guaraca, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7472736.pdf>
- Esquerre, L., y Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Estrada, L. (2013). El desempeño docente. *Carabobo-Venezuela: Universidad de Carabobo*, 88. https://www.academia.edu/download/34391699/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPEÑO_DOCENTE.pdf

- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Flores, L., Serna, M., Mendoza, J., Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- Gálvez, M., y Llatas, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci_arttext&tlng=en
- García, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>
- Gutiérrez, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Hadi-Mohamed, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inadi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas d e_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d e_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Huacac, Y. (2022). *Gestión por procesos y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay, 2022* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117002>

- Huamán, E., Morales, R., Mendoza, J., y Plata, C. (2022). Gestión educativa y competencias: concepciones del docente universitario. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(7), 266-280. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890677>
- ISO 9001 (2015). *Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos*. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:es>
- Kartini, D., Kristiawan, M., y Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 156-164. <http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v20.1.1730>
- Ledesma, K., Llamo, C., y Palomino, R. (2021). Gestión educativa descentralizada con enfoque territorial. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 65-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890501>
- Martínez, G., Esparza, A., y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Medina, M., Rojas, C., Bustamante, W., Loayza, R., Martel, P., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inadi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mejía-Tiamwatt, J. (2023). Intensive School-Based Instructional Supervision (ISBIS) Influences Academic Teaching Performance. *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(2), 149-154. <http://dx.doi.org/10.15379/ijmst.v10i2.1177>
- Meza-Castañeda, A. (2021). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en los colegios del distrito de Canta, Lima 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58137/Meza_CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus*

estudiantes. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación del Perú (2020, 7 de enero). *Resolución viceministerial N° 005-2020-MINEDU. Aprobar la norma técnica denominada Depositiones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del Marco del Buen Desempeño Docente.* <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/395213-005-2020-minedu>

Ministerio de Educación del Perú (2021, 4 de marzo). *Resolución de Secretaría General N° 043-2021. Aprobación de la directiva denominada Metodología de la Gestión por Procesos en el Ministerio de Educación.* <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1736837-043-2021-minedu>

Ministerio de Educación del Perú (2022). *El Perú en PISA 2018: Informe nacional de resultados.* <http://umc.minedu.gob.pe/el-peru-en-pisa-2018-informe-nacional-de-resultados/>

Ministerio de Educación del Perú (2023). *Reporte Nacional de Evaluación Muestral 2022.* Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes. <http://umc.minedu.gob.pe/reportes-tecnico-de-la-evaluacion-muestral-de-estudiantes-2022/>

OECD (2018). *Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation* (4th edition). <https://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm>

Osores, R., Osores, I., Osores, V., y Ramírez, A. (2022). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en una institución pública del Perú. *Revista de propuestas educativas*, 4(7), 32-43. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.773>

Pacheco, R., Valdez, M., Viteri, B., y Duque, M. (2021). Gestión educativa: factor clave en la implementación del currículo de educación física. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 232-247. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890512>

- Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Pita, B. (2020). Políticas públicas y gestión educativa, entre la formulación y la implementación de las políticas educativas. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 20(39), 139-151. <https://doi.org/10.22518/jour.ccs/2020.2a09>
- Reimundo, J., Romo, E., Maldonado, A., y Tirado, C. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(97), 58-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890616>
- Ricalde, F. (2020). Gestión educativa para una educación de calidad. *Revista de Ciencias Naturales*, 2(2), 205-211. <https://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/391>
- Roca, C. (2024). *Gestión por procesos y la calidad educativa de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana, 2023* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133878>
- Rodríguez, I., y Alvarado, G. (2020). Modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad de gasto en la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 738-758. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.112
- Rodríguez, J., Rodríguez, R., y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100011&script=sci_abstract&lng=en
- Rodríguez, M. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Scientific*, 5(16), 179-193. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985010/563662985010.pdf>
- Ruiz, D., Almaguer, R., Torres, I., y Hernández, A. (2014). La gestión por procesos, su surgimiento y aspectos teóricos. *Ciencias Holguín*, 20(1), 1-11. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181529931002.pdf>
- Sánchez-Carlessi, H., Reyes, C. y Mejía, A. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de

Investigación de la Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Unesco (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2020. Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*
<https://doi.org/10.54676/WWUU8391>

United Nations (2018). *The 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals: An opportunity for Latin American and the Caribbean.*
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6321b2b2-71c3-4c88-b411-32dc215dac3b/content>

United Nations (2023). *The Sustainable Development Goals Report 2023: Special Edition.* <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/>

Villanueva, S., Campos, S., Villanueva, L., Quevedo, M., Vásquez, C., y Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>

Vislao, R. (2021). Gestión educativa del director y la calidad educativa en una institución educativa pública. *Cienciamatria*, 7(1), 586-599.
<https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.662>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Gestión por procesos	Modelo de funcionamiento donde la planificación, organización, dirección y control de acciones se da de manera transeccional y sistemática entre diversas unidades. Como tal, se basa en la gestión de la calidad para elevar el rendimiento, promoviendo la mejora continua, encaminándose a la excelencia (Deming, 1998).	La variable será medida con un cuestionario de escala ordinal, conformado por 20 ítems politómicos agrupados en tres dimensiones: procesos estratégicos, procesos operativos y procesos de soporte.	Procesos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del planeamiento institucional Gestión de relaciones interinstitucionales y comunitarias Evaluación de la gestión 	1-7	Escala ordinal tipo Likert 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Alto (74-100) Medio (47-73) Bajo (20-46)
			Procesos operativos	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo docente Trabajo colegiado Gestión de aprendizajes Gestión de la convivencia y participación 	8-13		
			Procesos de soporte	<ul style="list-style-type: none"> Administración de recursos y materiales Administración de infraestructura y servicios 	14-20		
Desempeño docente	Desarrollo del docente en funciones propias de su ámbito, por lo que el cumplimiento o incumplimiento es motivo de un juicio de valor (Minedu, 2020).	Se medirá con un cuestionario de escala ordinal que consta de cuatro dimensiones y 12 ítems politómicos.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Conoce la comprensión disciplinaria Planifica eficientemente Selección de contenidos y recursos Diseño de aprendizajes 	1-8	Escala ordinal tipo Likert 1= totalmente en desacuerdo 2= en desacuerdo 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo	Alto (88-120) Medio (56-87) Bajo (24-55)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del ambiente de clase Gestión didáctica Evaluación de los aprendizajes 	9-16		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Capacidades de gestión Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad 	17-20		
			Desarrollo de la profesión y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo personal y profesional Conducta ética profesional 	21-24		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica N° 1

Denominación:	Cuestionario sobre gestión por procesos
Autor:	Roca (2024)
Procedencia:	Perú
Aplicado por:	Br. Licas Aguilar, año 2024
Modificado por:	Br. Licas Aguilar, año 2024
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de evaluar las percepciones que los docentes tienen de la gestión por procesos
Aplicación:	Docentes de una institución educativa de Lima norte
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por tres dimensiones (procesos operativos, procesos estratégicos y procesos de soporte). Cuenta con 20 ítems con cinco alternativas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Ficha técnica N° 2

Denominación:	Cuestionario sobre desempeño docente
Autor:	Meza-Castañeda (2021)
Procedencia:	Perú
Aplicado por:	Br. Licas Aguilar, año 2024
Modificado por:	Br. Licas Aguilar, año 2024
Administración:	Individual
Duración:	18 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de evaluar las percepciones que los docentes tienen de su propio desempeño
Aplicación:	Docentes de una institución educativa de Lima norte
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por cuatro dimensiones (preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes,

	<p>participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesión y la identidad docente). Cuenta con 24 ítems con cinco alternativas: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)</p>
--	--



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR PROCESOS

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer la influencia de la gestión por procesos en el desempeño docente. motivo por el cual se le solicita su colaboración respondiendo las 20 preguntas con su opinión sincera, ya que es anónima y marcando con una (X) en la alternativa que considere pertinente de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Nº	Variable: Gestión por procesos	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Procesos estratégicos						
1	Los instrumentos de gestión escolar, se formulan de manera participativa y democrática.	N	C N	A V	C S	S
2	En el PEI, se plantean objetivos estratégicos y metas a partir de la problemática de los compromisos de gestión.	N	C N	A V	C S	S
3	En el PAT las metas se desprenden de los objetivos estratégicos del PEI.	N	C N	A V	C S	S
4	Se cuenta con alianzas interinstitucionales y comunitarias para alcanzar los objetivos de la IE.	N	C N	A V	C S	S
5	Las alianzas interinstitucionales favorecen al logro de objetivos y metas institucionales.	N	C N	A V	C S	S
6	En las semanas de gestión se evalúan los avances y dificultados de las metas e indicadores del PEI y el PAT	N	C N	A V	C S	S
7	Se evalúan los resultados de los aprendizajes para elaborar los planes de mejora y plan de reforzamiento.	N	C N	A V	C S	S
DIMENSION 2: Procesos operativos		1	2	3	4	5
8	El monitoreo y acompañamiento al docente es continuo y permanente.	N	C N	A V	C S	S
9	Los directivos y docentes realizan el trabajo colegiado en forma permanente.	N	C N	A V	C S	S
10	En la institución se trabaja con proyectos, según el enfoque de competencias del currículo nacional.	N	C N	A V	C S	S
11	Se socializan los resultados de aprendizaje con los docentes, estudiantes y padres de familia.	N	C N	A V	C S	S

12	Las normas se elaboran de manera participativa y democrática.	N	C N	A V	C S	S
13	Las normas de convivencia ayudan a resolver conflictos.	N	C N	A V	C S	S
DIMENSION 3: Procesos de soporte		1	2	3	4	5
14	Se informa periódicamente sobre los ingresos y egresos de los recursos propios.	N	C N	A V	C S	S
15	Se gestiona la implementación de recursos tecnológicos para promover la competencia digital en la IE.	N	C N	A V	C S	S
16	Se monitorea el uso y mantenimiento de materiales didácticos en la IE.	N	C N	A V	C S	S
17	Se gestiona proyectos de modernización de infraestructura y equipamiento	N	C N	A V	C S	S
18	Se realizan acciones de mantenimiento preventivo de la infraestructura.	N	C N	A V	C S	S
19	Se mantiene la limpieza de las aulas y diferentes ambientes	N	C N	A V	C S	S
20	Se adoptan medidas de ecoeficiencia, seguridad y gestión de riesgos	N	C N	A V	C S	S

Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer la influencia de la gestión por procesos en el desempeño docente. motivo por el cual se le solicita su colaboración respondiendo las 24 preguntas con su opinión sincera, ya que es anónima y marcando con una (X) en la alternativa que considere pertinente de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Variable Desempeño Docente	1	2	3	4	5
DIMENSION 1:						
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						
1	Conozco las características individuales y socioculturales de mis estudiantes y de sus necesidades en el contexto de la postpandemia.					
2	Poseo conocimientos actualizados para la práctica pedagógica en entornos no presenciales.					
3	Elabora la programación curricular más pertinente a la realidad de su aula, considerando la enseñanza en entornos no presenciales.					
4	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales esperados debido a la postpandemia.					
5	Diseño creativamente actividades no presenciales capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
6	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje no presencial.					
7	Diseño la evaluación del aprendizaje no presencial.					
8	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en entornos no presenciales distribuyendo adecuadamente el tiempo.					
Dimensión 2:		1	2	3	4	5
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
9	Genero espacios no presenciales para el aprendizaje fomentando el respeto, cooperación e inclusión, atendiendo a la diversidad.					
10	Reflexiono con mis estudiantes, sobre experiencias vividas durante el aislamiento social, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlo.					
11	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en propuestas para la solución de problemas reales generados por la pospandemia con actitud reflexiva y crítica.					

12	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con apoyo de recursos y tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
13	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en entornos no presenciales.					
14	Determino las evidencias del avance y logros en el aprendizaje de los estudiantes.					
15	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en entornos no presenciales.					
16	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
DIMENSION 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		1	2	3	4	5
17	Interactúo con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza en entornos no presenciales.					
18	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela como soporte ante la pospandemia.					
19	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, para el logro de los aprendizajes ante la pospandemia.					
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesión y la identidad docente		1	2	3	4	5
21	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus estudiantes en entornos no presenciales.					
22	Participo en experiencias significativas no presenciales de desarrollo profesional en concordancia con sus					

	necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
23	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
24	Actúo y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Experto informante 1

Gestión educativa por procesos

Matriz de validación del cuestionario

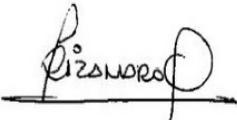
Definición de GESTIÓN EDUCATIVA POR PROCESOS:

Modelo de funcionamiento donde la planificación, organización, dirección y control de acciones se da de manera transeccional y sistemática entre diversas unidades. Como tal, se basa en la gestión de la calidad para elevar el rendimiento, promoviendo la mejora continua, encaminándose a la excelencia (Deming, 1998).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Procesos estratégicos	Desarrollo del planteamiento institucional	1. Los instrumentos de gestión escolar se formulan de manera participativa y democrática 2. En el PEI se plantean objetivos estratégicos y metas a partir de problemáticas de compromisos de gestión 3. En el PAT las metas se desprenden de los objetivos estratégicos del PEI	1	1	1	1		
	Gestión de relaciones de interinstitucionales y comunitarias	4. Se cuenta con alianzas interinstitucionales y comunitarias para alcanzar los objetivos de la institución educativa 5. Las alianzas interinstitucionales favorecen el logro de objetivos y metas institucionales	1	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	6. En la semana de gestión se evalúan los avances y dificultades de las metas e indicadores del PEI y el PAT 7. Se evalúan los resultados de los aprendizajes para elaborar los planes de mejora y plan de reforzamiento	1	1	1	1	1	
Procesos operativos	Desarrollo docente	8. El monitoreo y acompañamiento al docente es continuo y permanente	1	1	1	1	1	
	Trabajo colegiado	9. Los directivos y docentes realizan el trabajo colegiado en forma permanente	1	1	1	1	1	
	Gestión de aprendizajes	10. En la institución se trabaja con proyectos, según el enfoque de competencias del currículo nacional 11. Se socializan los resultados de aprendizaje con los docentes, estudiantes y padres de familia	1	1	1	1	1	
	Gestión de la convivencia y participación	12. Las normas se elaboran de manera participativa y democrática 13. Las normas de convivencia ayudan a resolver conflictos	1	1	1	1	1	
Procesos de soporte	Administración de recursos y materiales	14. Se informa periódicamente sobre ingresos y egresos de los recursos propios. 15. Se gestiona la implementación de recursos tecnológicos para promover la competencia	1	1	1	1	1	

		digital en la institución educativa. 16. Se monitorea el uso y mantenimiento de materiales didácticos en la institución educativa						
	Administración de infraestructura y servicios	17. Se gestiona proyectos de modernización de infraestructura y equipamiento. 18. Se realizan acciones de mantenimiento preventivo de la infraestructura. 19. Se mantiene la limpieza de las aulas y diferentes ambientes. 20. Se adoptan medidas de ecoeficiencia, seguridad y gestión de riesgos.	1	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir gestión por procesos
Objetivo del instrumento	Medir percepciones acerca de gestión por procesos
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad	09554022
Años de experiencia en el área	11 en docencia
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TC
Número telefónico	941 397 665
Firma	
Fecha	01/06/2024



Desempeño docente

Matriz de validación del cuestionario

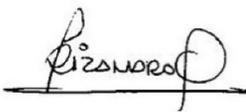
Definición de DESEMPEÑO DOCENTE:

Desarrollo del docente en funciones propias de su ámbito, por lo que el cumplimiento o incumplimiento es motivo de un juicio de valor (Minedu, 2020).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce la comprensión disciplinaria	1. Conozco las características individuales y socioculturales de mis estudiantes y de sus necesidades en el contexto de la postpandemia . 2. Poseo conocimientos actualizados para la práctica pedagógica en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Planifica eficientemente	3. Elabora la programación curricular más pertinente a la realidad de su aula, considerando la enseñanza en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Selección de contenidos y recursos	4. Seleccione los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales esperados debido a la postpandemia . 5. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje no presencial	1	1	1	1	1	
	Diseño de aprendizajes	6. Diseño creativamente actividades no presenciales capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos. 7. Diseño de la evaluación del aprendizaje no presencial 8. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en entornos no presenciales distribuyendo adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Gestión de ambiente de clase	9. Genero espacios no presenciales para el aprendizaje fomentando el respeto, cooperación e inclusión, atendiendo a la diversidad 10. Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencias vividas durante el aislamiento social y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlo 11. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en propuestas para la solución de problemas reales generados por la postpandemia con actitud reflexiva y crítica	1	1	1	1	1	

	Gestión didáctica	<p>12. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con apoyo de recursos y tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje</p> <p>13. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en entornos no presenciales</p>	1	1	1	1	1	
	Evaluación de los aprendizajes	<p>14. Determino las evidencias del avance y logros en el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>15. Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en entornos no presenciales</p> <p>16. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>	1	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Capacidades de gestión	<p>17. Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza en entornos no presenciales.</p> <p>18. Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela como soporte ante la <u>pospandemia</u>.</p>	1	1	1	1	1	
	Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad	<p>19. Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes para el logro de los aprendizajes ante la <u>pospandemia</u>.</p> <p>20. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p>	1	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesión y la identidad docente	Desarrollo personal y profesional	<p>21. Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus estudiantes en entornos no presenciales</p> <p>22. Participo en experiencias significativas no presenciales de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p>	1	1	1	1	1	
	Conducta ético profesional	<p>23. Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos</p>	1	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir percepciones acerca de desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad	09554022
Años de experiencia en el área	11 en docencia
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TC
Número telefónico	941 397 665
Firma	
Fecha	01/06/2024



Experto informante 2

Gestión educativa por procesos

Matriz de validación del cuestionario

Definición de GESTIÓN EDUCATIVA POR PROCESOS:

Modelo de funcionamiento donde la planificación, organización, dirección y control de acciones se da de manera transeccional y sistemática entre diversas unidades. Como tal, se basa en la gestión de la calidad para elevar el rendimiento, promoviendo la mejora continua, encaminándose a la excelencia (Deming, 1998).



DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Procesos estratégicos	Desarrollo del planteamiento institucional	1. Los instrumentos de gestión escolar se formulan de manera participativa y democrática 2. En el PEI se plantean objetivos estratégicos y metas a partir de problemáticas de compromisos de gestión 3. En el PAT las metas se desprenden de los objetivos estratégicos del PEI	1	1	1	1	1	
	Gestión de relaciones interinstitucionales y comunitarias	4. Se cuenta con alianzas interinstitucionales y comunitarias para alcanzar los objetivos de la institución educativa 5. Las alianzas interinstitucionales favorecen el logro de objetivos y metas institucionales	1	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	6. En la semana de gestión se evalúan los avances y dificultades de las metas e indicadores del PEI y el PAT 7. Se evalúan los resultados de los aprendizajes para elaborar los planes de mejora y plan de reforzamiento	1	1	1	1	1	
Procesos operativos	Desenvolvimiento docente	8. El monitoreo y acompañamiento al docente es continuo y permanente	1	1	1	1	1	
	Trabajo colegiado	9. Los directivos y docentes realizan el trabajo colegiado en forma permanente	1	1	1	1	1	
	Gestión de aprendizajes	10. En la institución se trabaja con proyectos, según el enfoque de competencias del currículo nacional 11. Se socializan los resultados de aprendizaje con los docentes, estudiantes y padres de familia	1	1	1	1	1	
	Gestión de la convivencia y participación	12. Las normas se elaboran de manera participativa y democrática 13. Las normas de convivencia ayudan a resolver conflictos	1	1	1	1	1	
Procesos de soporte	Administración de recursos y materiales	14. Se informa periódicamente sobre ingresos y egresos de los recursos propios.	1	1	1	1	1	

		15. Se gestiona la implementación de recursos tecnológicos para promover la competencia digital en la institución educativa. 16. Se monitorea el uso y mantenimiento de materiales didácticos en la institución educativa						
	Administración de infraestructura y servicios	17. Se gestiona proyectos de modernización de infraestructura y equipamiento. 18. Se realizan acciones de mantenimiento preventivo de la infraestructura. 19. Se mantiene la limpieza de las aulas y diferentes ambientes. 20. Se adoptan medidas de ecoeficiencia, seguridad y gestión de riesgos.	1	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir gestión por procesos
Objetivo del instrumento	Medir percepciones sobre gestión por procesos
Nombres y apellidos del experto	Luis Gerardo REJAS BORJAS
Documento de identidad	10805802
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Sociales
Número telefónico	958 473 963
Firma	
Fecha	01/06/2024



Desempeño docente

Matriz de validación del cuestionario

Definición de DESEMPEÑO DOCENTE:

Desenvolvimiento del docente en funciones propias de su ámbito, por lo que el cumplimiento o incumplimiento es motivo de un juicio de valor (Minedu, 2020).



DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce la comprensión disciplinaria	1. Conozco las características individuales y socioculturales de mis estudiantes y de sus necesidades en el contexto de la postpandemia . 2. Poseo conocimientos actualizados para la práctica pedagógica en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Planifica eficientemente	3. Elabora la programación curricular más pertinente a la realidad de su aula, considerando la enseñanza en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Selección de contenidos y recursos	4. Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales esperados debido a la postpandemia . 5. Creo, selecciono y organizado diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje no presencial	1	1	1	1	1	
	Diseño de aprendizajes	6. Diseño creativamente actividades no presenciales capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos. 7. Diseño de la evaluación del aprendizaje no presencial 8. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en entornos no presenciales distribuyendo adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Gestión de ambiente de clase	9. Genero espacios no presenciales para el aprendizaje fomentando el respeto, cooperación e inclusión, atendiendo a la diversidad 10. Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencias vividas durante el aislamiento social y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlo 11. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en propuestas para la solución de problemas reales generados por la postpandemia con actitud reflexiva y crítica	1	1	1	1	1	

	Gestión didáctica	12. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con apoyo de recursos y tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje 13. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Evaluación de los aprendizajes	14. Determino las evidencias del avance y logros en el aprendizaje de los estudiantes 15. Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en entornos no presenciales 16. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Capacidades de gestión	17. Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza en entornos no presenciales. 18. Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela como soporte ante la pospandemia .	1	1	1	1	1	
	Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad	19. Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes para el logro de los aprendizajes ante la pospandemia . 20. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesión y la identidad docente	Desarrollo personal y profesional	21. Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus estudiantes en entornos no presenciales 22. Participo en experiencias significativas no presenciales de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1	1	
	Conducta ético profesional	23. Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos 24. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir percepciones sobre desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Luis Gerardo REJAS BORJAS
Documento de identidad	10805802
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Sociales
Número telefónico	958 473 963
Firma	
Fecha	01/06/2024



Experto informante 3

Gestión educativa por procesos

Matriz de validación del cuestionario

Definición de GESTIÓN EDUCATIVA POR PROCESOS:

Modelo de funcionamiento donde la planificación, organización, dirección y control de acciones se da de manera transeccional y sistemática entre diversas unidades. Como tal, se basa en la gestión de la calidad para elevar el rendimiento, promoviendo la mejora continua, encaminándose a la excelencia (Deming, 1998).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Procesos estratégicos	Desarrollo del planteamiento institucional	1. Los instrumentos de gestión escolar se formulan de manera participativa y democrática 2. En el PEI se plantean objetivos estratégicos y metas a partir de problemáticas de compromisos de gestión 3. En el PAT las metas se desprenden de los objetivos estratégicos del PEI	1	1	1	1	1	
	Gestión de relaciones interinstitucionales y comunitarias	4. Se cuenta con alianzas interinstitucionales y comunitarias para alcanzar los objetivos de la institución educativa 5. Las alianzas interinstitucionales favorecen el logro de objetivos y metas institucionales	1	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	6. En la semana de gestión se evalúan los avances y dificultades de las metas e indicadores del PEI y el PAT 7. Se evalúan los resultados de los aprendizajes para elaborar los planes de mejora y plan de reforzamiento	1	1	1	1	1	
Procesos operativos	Desenvolvimiento docente	8. El monitoreo y acompañamiento al docente es continuo y permanente	1	1	1	1	1	
	Trabajo colegiado	9. Los directivos y docentes realizan el trabajo colegiado en forma permanente	1	1	1	1	1	
	Gestión de aprendizajes	10. En la institución se trabaja con proyectos, según el enfoque de competencias del currículo nacional 11. Se socializan los resultados de aprendizaje con los docentes, estudiantes y padres de familia	1	1	1	1	1	
	Gestión de la convivencia y participación	12. Las normas se elaboran de manera participativa y democrática 13. Las normas de convivencia ayudan a resolver conflictos	1	1	1	1	1	
Procesos de soporte	Administración de recursos y materiales	14. Se informa periódicamente sobre ingresos y egresos de los recursos propios.	1	1	1	1	1	

		<p>15. Se gestiona la implementación de recursos tecnológicos para promover la competencia digital en la institución educativa.</p> <p>16. Se monitorea el uso y mantenimiento de materiales didácticos en la institución educativa</p>						
	Administración de infraestructura y servicios	<p>17. Se gestiona proyectos de modernización de infraestructura y equipamiento.</p> <p>18. Se realizan acciones de mantenimiento preventivo de la infraestructura.</p> <p>19. Se mantiene la limpieza de las aulas y diferentes ambientes.</p> <p>20. Se adoptan medidas de ecoeficiencia, seguridad y gestión de riesgos.</p>	1	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para Gestión educativa por procesos
Objetivo del instrumento	Medir percepciones de la Gestión Educativa por procesos
Nombres y apellidos del experto	Dr. RAUL DELGADO ARENAS
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN EDUCACION
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha	1/06/2024



Desempeño docente

Matriz de validación del cuestionario

Definición de DESEMPEÑO DOCENTE:

Desenvolvimiento del docente en funciones propias de su ámbito, por lo que el cumplimiento o incumplimiento es motivo de un juicio de valor (Minedu, 2020).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM S	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce la comprensión disciplinaria	1. Conozco las características individuales y socioculturales de mis estudiantes y de sus necesidades en el contexto de la postpandemia 2. Poseo conocimientos actualizados para la práctica pedagógica en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Planifica eficientemente	3. Elabora la programación curricular más pertinente a la realidad de su aula, considerando la enseñanza en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Selección de contenidos y recursos	4. Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales esperados debido a la postpandemia 5. Creo, selecciono y organizado diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje no presencial	1	1	1	1	1	
	Diseño de aprendizajes	6. Diseño creativamente actividades no presenciales capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos. 7. Diseño de la evaluación del aprendizaje no presencial 8. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en entornos no presenciales distribuyendo adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Gestión de ambiente de clase	9. Genero espacios no presenciales para el aprendizaje fomentando el respeto, cooperación e inclusión, atendiendo a la diversidad 10. Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencias vividas durante el aislamiento social y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlo 11. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en propuestas para la solución de problemas reales generados por la postpandemia con actitud reflexiva y crítica	1	1	1	1	1	

	Gestión didáctica	12. Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con apoyo de recursos y tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje 13. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Evaluación de los aprendizajes	14. Determino las evidencias del avance y logros en el aprendizaje de los estudiantes 15. Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en entornos no presenciales 16. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Capacidades de gestión	17. Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza en entornos no presenciales. 18. Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela como soporte ante la pospandemia .	1	1	1	1	1	
	Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad	19. Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes para el logro de los aprendizajes ante la pospandemia . 20. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesión y la identidad docente	Desarrollo personal y profesional	21. Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus estudiantes en entornos no presenciales 22. Participo en experiencias significativas no presenciales de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1	1	
	Conducta ético profesional	23. Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos 24. Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Docente
Objetivo del instrumento	Medir percepciones sobre Desempeño Docente.
Nombres y apellidos del experto	Dr. RAUL DELGADO ARENAS
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	30 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN EDUCACION
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha	1/06/2024



Experto informante 4

Gestión educativa por procesos

Matriz de validación del cuestionario

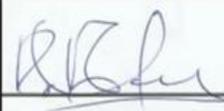
Definición de GESTIÓN EDUCATIVA POR PROCESOS:

Modelo de funcionamiento donde la planificación, organización, dirección y control de acciones se da de manera transeccional y sistemática entre diversas unidades. Como tal, se basa en la gestión de la calidad para elevar el rendimiento, promoviendo la mejora continua, encaminándose a la excelencia (Deming, 1998).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Procesos estratégicos	Desarrollo del planteamiento institucional	1. Los instrumentos de gestión escolar se formulan de manera participativa y democrática 2. En el PEI se plantean objetivos estratégicos y metas a partir de problemáticas de compromisos de gestión 3. En el PAT las metas se desprenden de los objetivos estratégicos del PEI	1	1	1	1	1	
	Gestión de relaciones interinstitucionales y comunitarias	4. Se cuenta con alianzas interinstitucionales y comunitarias para alcanzar los objetivos de la institución educativa 5. Las alianzas interinstitucionales favorecen el logro de objetivos y metas institucionales	1	1	1	1	1	
	Evaluación de la gestión	6. En la semana de gestión se evalúan los avances y dificultades de las metas e indicadores del PEI y el PAT 7. Se evalúan los resultados de los aprendizajes para elaborar los planes de mejora y plan de reforzamiento	1	1	1	1	1	
Procesos operativos	Desenvolvimiento docente	8. El monitoreo y acompañamiento al docente es continuo y permanente	1	1	1	1	1	
	Trabajo colegiado	9. Los directivos y docentes realizan el trabajo colegiado en forma permanente	1	1	1	1	1	
	Gestión de aprendizajes	10. En la institución se trabaja con proyectos, según el enfoque de competencias del currículo nacional 11. Se socializan los resultados de aprendizaje con los docentes, estudiantes y padres de familia	1	1	1	1	1	
	Gestión de la convivencia y participación	12. Las normas se elaboran de manera participativa y democrática 13. Las normas de convivencia ayudan a resolver conflictos	1	1	1	1	1	
Procesos de soporte	Administración de recursos y materiales	14. Se informa periódicamente sobre ingresos y egresos de los recursos propios. 15. Se gestiona la implementación de recursos	1	1	1	1	1	

		tecnológicos para promover la competencia digital en la institución educativa. 16. Se monitorea el uso y mantenimiento de materiales didácticos en la institución educativa						
	Administración de infraestructura y servicios	17. Se gestiona proyectos de modernización de infraestructura y equipamiento. 18. Se realizan acciones de mantenimiento preventivo de la infraestructura. 19. Se mantiene la limpieza de las aulas y diferentes ambientes. 20. Se adoptan medidas de ecoeficiencia, seguridad y gestión de riesgos.	1	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir gestión por procesos
Objetivo del instrumento	Medir la percepción acerca de la gestión por procesos
Nombres y apellidos del experto	Roberto Santiago Bellido García
Documento de identidad	08883139
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad San Ignacio de Loyola
Cargo	Docente investigador
Número telefónico	989 300 400
Firma	
Fecha	DD/MM/AAAA



Desempeño docente

Matriz de validación del cuestionario

Definición de DESEMPEÑO DOCENTE:

Desenvolvimiento del docente en funciones propias de su ámbito, por lo que el cumplimiento o incumplimiento es motivo de un juicio de valor (Minedu, 2020).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIÓN
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce la comprensión disciplinaria	1. Conozco las características individuales y socioculturales de sus estudiantes y de sus necesidades en el contexto de la postpandemia postpandemia 2. Poseo conocimientos actualizados para la práctica pedagógica en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Planifica eficientemente	3. Elabora la programación curricular más pertinente a la realidad de su aula, considerando la enseñanza en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Selección de contenidos y recursos	4. Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales esperados debido a la postpandemia postpandemia 5. Creo, selecciono y organizado diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje no presencial	1	1	1	1	1	
	Diseño de aprendizajes	6. Diseño creativamente actividades no presenciales capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos. 7. Diseño de la evaluación del aprendizaje no presencial 8. Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en entornos no presenciales distribuyendo adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Gestión de ambiente de clase	9. Genero espacios no presenciales para el aprendizaje fomentando el respeto, cooperación e inclusión, atendiendo a la diversidad 10. Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencias vividas durante el aislamiento social y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlo 11. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en propuestas para la solución de problemas reales generados por la postpandemia postpandemia con actitud reflexiva y crítica	1	1	1	1	1	

	Gestión didáctica	12. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje con apoyo de recursos y tecnologías diversas y accesibles, en función del propósito de la sesión de aprendizaje 13. Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en entornos no presenciales	1	1	1	1	1	
	Evaluación de los aprendizajes	14. Determino las evidencias del avance y logros en el aprendizaje de los estudiantes 15. Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna en entornos no presenciales 16. Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Capacidades de gestión	17. Interactúo con sus pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico y mejorar la enseñanza en entornos no presenciales. 18. Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela como soporte ante la <u>postpandemia</u> .	1	1	1	1	1	
	Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad	19. Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes para el logro de los aprendizajes ante la <u>postpandemia</u> . 20. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesión y la identidad docente	Desarrollo personal y profesional	21. Reflexiono en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica y el aprendizaje de todos sus estudiantes en entornos no presenciales 22. Participo en experiencias significativas no presenciales de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1	1	
	Conducta ética profesional	23. Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos 24. Actúo y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la percepción acerca de desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Roberto Santiago Bellido García
Documento de identidad	08883139
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad San Ignacio de Loyola
Cargo	Docente investigador
Número telefónico	989 300 400
Firma	
Fecha	DD/MM/AAAA



Anexo 4. Resultado del análisis de consistencia interna

Estadísticas de total de elemento

Gestión educativa por procesos

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
G1	68,78	141,459	,540	,929
G2	68,78	143,270	,543	,929
G3	68,74	139,667	,664	,927
G4	69,19	141,135	,577	,929
G5	69,07	138,070	,739	,926
G6	69,00	135,849	,746	,925
G7	68,85	139,563	,644	,927
G8	69,02	139,226	,630	,928
G9	68,89	138,327	,641	,927
G10	69,52	141,613	,549	,929
G11	69,20	140,052	,582	,928
G12	68,91	140,501	,562	,929
G13	69,11	136,289	,659	,927
G14	69,54	138,819	,553	,929
G15	69,69	136,597	,644	,927
G16	69,80	139,448	,644	,927
G17	69,87	139,889	,576	,929
G18	69,65	140,874	,536	,929
G19	69,50	139,991	,595	,928
G20	69,44	140,516	,667	,927

Nota. Alfa de Cronbach = 0.931 (20 elementos)

En el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach muestra que todos los ítems, de la correlación total de elementos corregida son >0.3 , significa que cada ítem está relacionado de forma coherente con el total de la escala y, por lo tanto, es útil para mantener la fiabilidad del instrumento.

Estadísticas de total de elemento

Desempeño docente

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	84,63	302,313	,822	,967
D2	84,56	303,270	,853	,967
D3	84,57	297,645	,843	,967
D4	84,41	300,737	,787	,968
D5	84,67	301,019	,773	,968
D6	84,70	303,571	,769	,968
D7	84,93	309,919	,567	,969
D8	84,85	304,883	,735	,968
D9	84,85	304,280	,707	,968
D10	84,76	301,696	,822	,967
D11	84,70	301,835	,790	,968
D12	84,74	303,177	,795	,967
D13	84,96	301,168	,806	,967
D14	84,54	304,102	,738	,968
D15	84,78	299,233	,799	,967
D16	84,50	304,896	,694	,968
D17	84,83	305,991	,609	,969
D18	84,98	307,113	,672	,968
D19	84,69	304,446	,699	,968
D20	84,63	306,011	,647	,969
D21	84,74	303,064	,734	,968
D22	84,72	304,582	,720	,968
D23	84,20	304,882	,758	,968
D24	84,15	305,449	,692	,968

Nota. Alfa de Cronbach = 0.969 (24 elementos)

En el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach muestra que todos los ítems, de la Correlación total de elementos corregida son >0.3, significa que cada ítem está relacionado de forma coherente con el total de la escala y, por lo tanto, es útil para mantener la fiabilidad del instrumento.

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024”

Investigadora:

Milagros Soledad Licas Aguilar

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024”**, cuyo objetivo es **determinar cómo influye la gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024**. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución en estudio.

Describir el impacto del problema de la investigación

Esta investigación tendrá valor teórico, porque se conocerá el estado actual de sus dos variables, percibidos por los propios educadores. Asimismo, esto se hará desde los aportes de la norma ISO 9001 (2015). Además, esta investigación proporcionará a información sustancial sobre estos fenómenos, constituyendo bases conceptuales que servirán como referencia para futuras investigaciones similares.

Además, la justificación práctica, destaca que esta investigación contribuirá a abordar problemas reales, permitiendo determinar las fortalezas y debilidades en el funcionamiento de una unidad formadora.

Asimismo, la justificación metodológica radica en el uso de instrumentos con garantía, los cuales han sido revisados y adaptados conforme avanza la investigación, validados mediante juicio de expertos, y servirán como punto de partida para investigaciones futuras.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“Gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024”**



2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Institución en estudio. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Milagros Soledad Licas Aguilar, email: milicasbb38@gmail.com y Docente asesor Raúl Delgado Arenas, email: jenofanes2015@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa por procesos en el desempeño docente
de una institución educativa, Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Licas Aguilar, Milagros Soledad (orcid.org/0009-0001-1447-9636)



Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio ucv.edu.pe	4 %
	Fuente de Internet	
18	hdl.handle.net	3 %
	Fuente de Internet	
3	Entregado a Universida..	2 %
	Trabajo del estudiante	
4	Entregado a Universida..	1 %
	Trabajo del estudiante	
5	www.sildeshare.net	<1 %
	Fuente de Internet	
6	www.researchgate.net	>1 %

Anexo 7. Análisis complementario

No se ha calculado muestra, porque se ha trabajado con una muestra censal.

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Yo Hernan Victor Romero Isla, Identificado con DNI 09183700, en mi calidad de Director de la I.E. 7057 "SOBERANA ORDEN MILITAR DE MALTA"
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del
área de.....
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N°....., ubicada en la ciudad Lima .

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Milagros Soledad Licas Aguilar
Identificado(s) con DNI N°40032766, de la Escuela de Posgrado Maestría en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la empresa:
Opiniones o percepciones de los docentes respecto a las dos variables de mi investigación:

- Gestión educativa por procesos.
- Desempeño docente

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (x) Otro (Título de Maestría).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



Hernán V. Romero Isla
DIRECTOR
I.E. 7057

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 09183700

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

ONI: 40032766

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
LIMA NOROCCIDENTE Av. Alfredo Mendive 6332, San Esteban, Tel: (+51) 011 903 4340 Fax: (+51) 011 292 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 642, Urb. Centro Fin. San Juan de Lurigancho, Tel: (+51) 011 903 9030 Avda. 2590
ATE Casapara Central S.M. S2 Tel: (+51) 011 903 9030 Fax: 9094
CALLAO Av. Argentina 1793 Tel: (+51) 011 262 4342 Fax: 3098

Anexo 9. Otras evidencias

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿Cómo influye la gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024	Determinar cómo influye la gestión educativa por procesos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024	Existe influencia significativa de la gestión educativa por resultados en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
¿Cómo influyen los procesos estratégicos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024?	Determinar cómo influyen los procesos estratégicos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024	Existe influencia significativa de los procesos estratégicos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024.
¿Cómo influyen los procesos operativos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024?	Determinar cómo influyen los procesos operativos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024,	Existe influencia significativa de los procesos operativos en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024.
¿Cómo influyen los procesos de soporte o apoyo en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024?	Determinar cómo influyen los procesos de soporte o apoyo en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024	Existe influencia significativa de los procesos de soporte o apoyo en el desempeño docente de una institución educativa, Lima 2024.